

Vergaderjaar 1988–1989

**20 583**

## **Wijziging van de Wet op de ondernemingsraden en van de Arbeidsomstandighedenwet, strekkende tot opheffing van de samenloop van beide wetten en tot vereenvoudiging van de geschillenregelingen in de Wet op de ondernemingsraden**

**Nr. 9**

### **NOTA NAAR AANLEIDING VAN HET EINDVERSLAG**

Ontvangen 15 augustus 1989

#### **1. Algemeen**

De leden van de V.V.D.-fractie achtten de door hen gestelde vragen bevredigend beantwoord. De leden van de C.D.A.-fractie en van de P.v.d.A.-fractie hebben nog nadere vragen gesteld, c.q. opmerkingen gemaakt die hierna aan de orde komen.

De leden van de D66-fractie bleven erop aandringen om in het voorliggende wetsvoorstel voorzieningen te treffen met betrekking tot door hen gesignaleerde problemen in de praktische toepassing van het advies- en het instemmingsrecht van de ondernemingsraad. Voorts spraken zij zich opnieuw uit voor een regeling van wettelijke bevoegdheden voor de ondernemingsraad bij het arbeidsvoorwaardenoverleg.

Wij wijzen deze leden er nogmaals op dat hun suggesties de strekking van het voorliggende wetsvoorstel te buiten gaan en dat wij het gewenst achten dat over de door deze leden genoemde aangelegenheden eerst in een breder verband wordt geadviseerd door de Sociaal-Economische Raad. De desbetreffende adviesaanvraag zal op korte termijn uitgaan.

#### **2. Vereenvoudiging van de geschillenregelingen**

Met de leden van de C.D.A.-fractie zijn wij van mening, dat het de partijen bij een geschil ex artikel 36 van de Wet op de ondernemingsraden vrij staat overeen te komen dat het advies van de bedrijfscommissie voor hun bindend zal zijn. Indien de bedrijfscommissie, na eventuele uitbreiding met een stemhebbende voorzitter, conform artikel 1026, eerste lid van het Wetboek van Burgerlijke Rechtsvordering zou bestaan uit een oneven aantal stemgerechtigde leden, zouden de partijen in beginsel eveneens arbitrage kunnen overeenkomen. De taakstelling van de bedrijfscommissie zou daartoe dan wel de ruimte moeten bieden. Deze overeenkomst kan echter niet de c.a.o. zijn, daar de partijen bij de c.a.o., te weten vakbonden en de ondernemer, niet dezelfde zijn als de partijen die de overeenkomst tot arbitrage zouden aangaan, te weten de ondernemingsraad en de ondernemer. Met een dergelijke afspraak in een c.a.o. zouden de c.a.o.-partijen hun bevoegdheden te buiten gaan. Partijen bij een geschil hebben geen zeggenschap over de bedrijfscom-

missie en zouden derhalve afhankelijk zijn van de vrijwillige medewerking van de bedrijfscommissie. Een afspraak tot arbitrage in een c.a.o. zou strijd opleveren met artikel 1020, eerste lid van het Wetboek van Burgerlijke Rechtsvordering.

De leden van de P.v.d.A.-fractie hebben vragen gesteld over een mogelijk verband tussen de paritaire samenstelling van de bedrijfscommissies en het voorstel om de taak van de bedrijfscommissies te beperken tot bemiddeling en advisering. Deze leden wezen daarbij op de door de vakorganisaties geopperde bezwaren tegen de beperking van de taak van de bedrijfscommissies.

Hoewel het in de praktijk meermalen is voorgekomen dat bedrijfscommissies door de paritaire samenstelling niet tot een beslissing konden komen, is deze omstandigheid niet dan een bijkomende reden voor ons voorstel om de beslissing bij de kantonrechter te leggen. Zoals door ons is uiteengezet in de memorie van toelichting (pag. 3), kan alleen het volledig schrappen van de beslissingsbevoegdheden van de bedrijfscommissies tot een wezenlijke vereenvoudiging van de geschillenregelingen leiden, omdat alleen daardoor de complicerende administratiefrechtelijke procesgang geheel verdwijnt. Wij brengen de leden van de P.v.d.A.-fractie overigens onder de aandacht dat de Federatie Nederlandse Vakbeweging in haar brief aan de vaste commissie voor Sociale Zaken en Werkgelegenheid van de Tweede Kamer d.d. 13 april jl. niet langer persisteert bij handhaving van de huidige bestuurlijke taken van de bedrijfscommissies. De FNV merkt daarbij op dat de rol en middelen van de vakbonden om te bevorderen dat de medezeggenschap in ondernemingen doelmatig en doeltreffend kan functioneren, ook in de opzet van het wetsvoorstel over het algemeen in voldoende mate zijn gewaarborgd.

De leden van de fractie van de P.v.d.A. meenden dat voor veel ondernemingsraden en bestuurders de weg naar de rechter wel eens moeilijker begaanbaar zou kunnen zijn dan die naar de bedrijfscommissie. Zij vroegen het kabinet nog eens te overwegen welke obstakels voor ondernemingsraden kunnen bestaan in het volgen van de rechtsgang via de kantonrechter en hoe deze obstakels kunnen worden opgeruimd.

De overwegingen die ons hebben gebracht tot het inzicht dat de weg naar de kantonrechter voor betrokkenen niet minder goed begaanbaar is dan die naar de bedrijfscommissie, zijn de volgende.

In procedures bij de kantonrechter kan de ondernemingsraad, vertegenwoordigd door zijn voorzitter, zelf optreden: bijstand van een advocaat/procureur of een deurwaarder is niet verplicht. De procedure bij de kantonrechter vangt aan met een eenvoudig verzoekschrift, dat door de ondernemingsraad bij gewone brief kan worden ingediend. Bij de behandeling van de zaak bij het kantongerecht behoeft de ondernemingsraad niet over bijzondere processuele vaardigheden of kwaliteiten te beschikken om de zaak tot een goed einde te kunnen brengen. In de praktijk is gebleken, uit het verloop van zowel rechtsgedingen bij de kantonrechter als beroepszaken bij de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, dat ondernemingsraden zeer wel in staat zijn hun belangen, ook in minder eenvoudige procedures, zelf te behartigen. Niet is gebleken dat ondernemingsraden op hun weg naar de rechter worden geconfronteerd met obstakels die een goede procesgang belemmeren of zelfs maar bemoeilijken. Overigens, en wij hechten er aan daar op te wijzen, is ook niet gebleken dat ondernemingsraden zelf de gang naar de rechter als moeilijk ervaren. Daarbij moet worden bedacht dat een ondernemingsraad (maar hetzelfde geldt voor een ondernemer) die in een voorkomend geval de gang naar de kantonrechter zou willen maken, er niet alleen voorstaat. In de memorie van antwoord hebben wij reeds

aangegeven dat ondernemers en ondernemingsraden bij velerlei instanties te rade kunnen gaan en dat het aanbod tot ondersteuning van onder meer werkgevers- en werknemersorganisaties, het G.B.I.O., scholingsinstituten, adviesinstellingen, vakbladen en toelichtende publicaties thans zo ruim is dat in de vraag, ook om ondersteuning in gevallen van voorgenomen procedures bij de kantonrechter, gemakkelijk kan worden voorzien. Wij willen er bovendien nog eens met nadruk op wijzen, dat volgens het onderhavige voorstel van wet de ondernemingsraad of de ondernemer die een geschil aan de kantonrechter wil voorleggen, de tussenkomst behoeft van de bedrijfscommissie, aan wie een belangrijke bemiddelende en adviserende taak is toegekend. Juist de bedrijfscommissie zal ondernemingsraad en ondernemer, hetzij langs de weg van de bemiddeling tussen en het advies aan partijen, hetzij geheel informeel, eventueel door middel van haar secretariaat, tot steun kunnen zijn.

Al met al zien wij dus geen obstakels voor ondernemingsraden (en ondernemers) in het volgen van de rechtsgang via de kantonrechter. Niettemin is denkbaar dat onder omstandigheden een ondernemingsraad (of een ondernemer) met die gang toch enige moeite heeft. Wij hebben ons dat wel gerealiseerd en reeds in een eerder stadium besloten dat de overgang van de geschillenbeslechting van de bedrijfscommissie naar de kantonrechter, bij de inwerkingtreding van het onderhavige voorstel van wet, met de nodige voorlichting zal worden omringd.

Het is ons bekend dat overigens ook vakbladen en andere instanties, zoals de eerder genoemde, aan de voorgestelde wetswijzigingen ruim aandacht hebben geschonken en dit bij het inwerkingtreden van de wet opnieuw zullen doen.

Naar onze overtuiging kunnen met al deze middelen obstakels op de weg naar de kantonrechter, zo zij al zouden bestaan, zonder problemen worden opgeruimd.

### **3. Samenloop van de Wet op de ondernemingsraden en de Arbeidsomstandighedenwet**

De leden van de fractie van de P.v.d.A. vroegen het kabinet nog eens in te gaan op het instemmingsrecht van de ondernemingsraad ten aanzien van de arbeidsomstandigheden en aan de hand van enkele voorbeelden toe te lichten hoe de «oude» (de geldende) en de «nieuwe» (de voorgestelde) procedure van besluitvorming vorm krijgen.

In de huidige situatie, zo meenden deze leden, is het geheel van de beslissingen terzake van de arbeidsomstandigheden onderworpen aan het instemmingsrecht van de ondernemingsraad op grond van artikel 27 van de wet. Waar in de huidige situatie, zo merkten zij op, een besluit niet tot stand kan komen zonder instemming van de ondernemingsraad, is het in de nieuwe situatie de Arbeidsinspectie die bepaalt of de arbeidsomstandigheden op een bepaalde wijze ingericht zullen worden. Het geheel overziende meenden deze leden dat er toch een essentiële verandering optreedt in het instemmingsrecht van de ondernemingsraad terzake van de arbeidsomstandigheden.

Hierover zouden wij allereerst willen opmerken dat met de stelling van de leden van de P.v.d.A.-fractie, dat thans «het geheel van de beslissingen terzake van de arbeidsomstandigheden is onderworpen aan het instemmingsrecht van de ondernemingsraad», de huidige situatie niet geheel juist wordt benaderd. Voor de goede orde volgen daarom hierna enkele noodzakelijke aanvullingen en opmerkingen.

In de huidige situatie zijn aan het instemmingsrecht van de ondernemingsraad onderworpen de voorgenomen besluiten van de ondernemer

tot vaststelling, wijziging of intrekking van een regeling op het gebied van de veiligheid, de gezondheid of het welzijn in verband met de arbeid. Naar ons inzicht is in de praktijk de betekenis van de huidige v.g.w.-bepaling in dit artikel niet zo groot als de leden van de fractie van de P.v.d.A. lijken te veronderstellen.

Op de eerste plaats moet worden opgemerkt dat het beleid van de ondernemer ten aanzien van de arbeidsomstandigheden in de onderneming zich lang niet altijd uit in «regelingen» als bedoeld in artikel 27 van de Wet op de ondernemingsraden. Waar geen sprake is van een «regeling» is derhalve geen sprake van een wettelijk instemmingsrecht van de ondernemingsraad. Voor wat betreft de verplichtingen die bij en krachtens de Arbowet aan de ondernemer worden opgelegd moet worden bedacht dat die verplichtingen veelal zijn neergelegd in dwingende voorschriften waaraan de ondernemer zonder meer heeft te voldoen: de ondernemer heeft daarbij geen keuzevrijheid en derhalve kan, indien al sprake is van een «regeling» als boven bedoeld, aan een eventueel instemmingsrecht van de ondernemingsraad in feite geen invulling worden gegeven. In de gevallen waarin de Arbowet de ondernemer wel keuzevrijheid laat, is veelal het treffen van een materiële voorziening de aangewezen manier om aan de wet te voldoen. Slechts in een gering aantal gevallen wordt daarvoor een «regeling» in de zin van artikel 27 van de Wet op de ondernemingsraden getroffen. Derhalve is het aantal gevallen waarin de ondernemingsraad metterdaad instemmingsrecht heeft ten aanzien van de arbeidsomstandigheden in de onderneming zeer gering. Voorts moet worden gesignaleerd dat het instemmingsrecht van de ondernemingsraad op grond van artikel 27 niet die absolute betekenis heeft die uit de standpuntbepaling van bovengenoemde leden kan worden opgemaakt. Immers, verkrijgt de ondernemer de instemming van de ondernemingsraad niet, dan kan hij de bedrijfscommissie – en in beroep de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid – verzoeken zijn voorgenomen besluit alsnog goed te keuren. De goedkeuring van de bedrijfscommissie – respectievelijk de Minister – vervangt de instemming van de ondernemingsraad, zodat de ondernemer zijn voorgenomen besluit toch kan uitvoeren.

Geschillenprocedures ten aanzien van het beleid inzake de arbeidsomstandigheden in de onderneming zijn overigens zelden voorgekomen. Bij de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid bijvoorbeeld is sinds 1979 terzake slechts twee maal beroep ingesteld langs de weg van artikel 44 van de Wet op de ondernemingsraden. Een reden voor het nauwelijks voorkomende van procedures op dit punt is – zoals wij bij de Memorie van Antwoord hebben uiteengezet – naar onze overtuiging dat goed overleg over de arbeidsomstandigheden in het belang is van werknemers en ondernemer, die in vele gevallen overeenstemming zullen kunnen bereiken. Het is immers in het belang van beide partijen dat regelingen op het terrein van de arbeidsomstandigheden een optimale uitwerking hebben. Aannemelijk is dat ondernemers bij hun besluiten daaromtrent veelal zullen afgaan op het oordeel van de werknemers «op de werkvloer» die immers praktische voorstellen en oplossingen kunnen aandragen. Juist deze gang van zaken wordt ook beoogd met de bepalingen van de Arbowet.

Tenslotte zouden wij willen opmerken dat artikel 27 van de Wet op de ondernemingsraden slechts één van de bepalingen is op grond waarvan formele en procedurele stappen kunnen worden ondernomen met het oog op de nakoming van verplichtingen op het terrein van de arbeidsomstandigheden in de onderneming. Vele andere bepalingen daaromtrent zijn opgenomen in de Arbeidsomstandighedenwet. Met betrekking tot de naleving van de bij die wet gestelde normen zijn belangrijke taken en bevoegdheden toegekend aan de Arbeidsinspectie. Onderdeel daarvan vormt de bevoegdheid van het districtshoofd van de Arbeidsinspectie om

terzake van de arbeidsomstandigheden in de onderneming ambtshalve aan de ondernemer een aanwijzing te geven, respectievelijk een eis te stellen. In dat kader speelt reeds thans de ondernemingsraad een rol: hij wordt over de inhoud van de eis of aanwijzing geïnformeerd en een aanwijzing wordt niet gegeven dan nadat de ondernemingsraad daarover is gehoord. Daarnaast heeft de ondernemingsraad een eigen recht om de Arbeidsinspectie in te schakelen indien zich een meningsverschil met de ondernemer voordoet over de naleving van een of meer van de bij of krachtens de Arbowet gestelde regelen: de Arbeidsinspectie kan dan op verzoek van de ondernemingsraad een eis stellen, of een aanwijzing geven waarover de ondernemingsraad wordt gehoord. Van de beslissing van de Arbeidsinspectie is hoger beroep mogelijk bij de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

Met het bovenstaande hopen wij over de huidige situatie voldoende duidelijkheid te hebben verschaft.

Over de toekomstige situatie zouden wij het volgende willen opmerken.

Het onderhavige voorstel van wet beoogt de samenloop van procedures op grond van de Wet op de ondernemingsraden met procedures op grond van de Arbowet op te heffen. Het wetsvoorstel brengt geen verandering in de procedures op grond van de Arbowet. Wel komt er, juist met het oog op de opheffing van de samenloop, wijziging in artikel 27 van de Wet op de ondernemingsraden. Als eerder aangegeven zal de procedure met betrekking tot het instemmingsrecht niet langer van toepassing zijn in de gevallen waarin de ondernemingsraad zijn eigen recht om op grond van de Arbowet de Arbeidsinspectie in te schakelen, kan uitoefenen.

In tegenstelling tot de leden van de fractie van de P.v.d.A. zien wij hierin geen wezenlijke verandering in de positie van de ondernemingsraad op het terrein van de arbeidsomstandigheden binnen de onderneming. De ondernemingsraad behoudt immers ook in de nieuwe regeling zijn instemmingsrecht in die gevallen waarin hij geen verzoek om wetstoepassing aan de Arbeidsinspectie kan doen, omdat de Arbowet de Arbeidsinspectie terzake geen bevoegdheid (tot het stellen van een eis of het geven van een aanwijzing) toekent. Waar de Arbeidsinspectie die bevoegdheid wel heeft en op verzoek van de ondernemingsraad kan uitoefenen, behoudt de ondernemingsraad zijn instemmingsrecht voorzover de eis of de aanwijzing de ondernemer keuzevrijheid laat hoe daaraan te voldoen.

Onder verwijzing naar de voorbeelden die wij eerder, namelijk bij de memorie van antwoord, ad artikel I, onderdeel Y, hebben gegeven, laten wij dit nog eens zien aan de hand van een tweetal voorbeelden.

1. Binnen een onderneming bestaat een v.g.w.-regeling op grond waarvan de werknemers zich bij hun werk moeten bedienen van ladders met sporten die hetzij (a) in het hout der bomen van de ladder rusten, hetzij (b) door aanschroeven daarop zijn bevestigd; het gebruik van ladders met sporten die (c) slechts door opspijkeren op de bomen zijn bevestigd, is volgens de v.g.w.-regeling, wegens gevaar voor de gebruikers, niet toegestaan.

Op een bepaald moment blijkt aan de ondernemer, al dan niet door tussenkomst van de Arbeidsinspectie, dat artikel 131 van het «Veiligheidsbesluit voor fabrieken en werkplaatsen» (Vbf) slechts het gebruik van de onder (a) bedoelde ladders toestaat; het gebruik van de onder (b) bedoelde ladders is, evenals het gebruik van de onder (c) bedoelde ladders niet toegestaan. De ondernemer is nu voornemens de v.g.w.-regeling daaraan aan te passen en te wijzigen in die zin, dat nog

slechts is toegestaan het gebruik van ladders waarvan de sporten in het hout der bomen rusten.

In de huidige situatie dient formeel de instemming van de ondernemingsraad te worden gevraagd voor deze wijziging van de v.g.w.-regeling. Materieel echter heeft het instemmingsrecht geen betekenis, omdat nu eenmaal de ondernemer, ook al zou de ondernemingsraad het anders willen, heeft te voldoen aan de dwingende norm van artikel 131 van het Vbf: voor een daadwerkelijke uitoefening van het instemmingsrecht laat deze bepaling geen ruimte.

In de door ons voorgestelde regeling zal, evenals thans het geval is, de ondernemingsraad zich met een verzoek om wetstoepassing kunnen wenden tot de Arbeidsinspectie door wie dan de naleving van de Vbf-norm kan worden afgedwongen.

2. Van het eerder genoemde «Veiligheidsbesluit voor fabrieken en werkplaatsen» bepaalt artikel 135 onder meer, dat een lift van doelmatige veiligheidsinrichtingen moet zijn voorzien. Indien een door de ondernemer voorgenomen besluit hieromtrent is aan te merken als een besluit omtrent een v.g.w.-regeling in de zin van artikel 27 van de Wet op de ondernemingsraden, is daarvoor thans de instemming van de ondernemingsraad nodig. Indien de ondernemingsraad die instemming niet verleent, kan dit leiden tot een procedure bij de bedrijfscommissie, gevolgd door beroep bij de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, c.q. een procedure bij de kantonrechter gevolgd door hoger beroep. Indien volgens de ondernemingsraad het besluit van de ondernemer niet leidt tot de vereiste «doelmatige veiligheidsinrichtingen», kan hij zich echter ook wenden tot de Arbeidsinspectie, met het verzoek aan de ondernemer een aanwijzing te geven of een eis te stellen. Deze gang naar de Arbeidsinspectie kan op haar beurt leiden tot een beroepsprocedure bij de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en bij de Arob-rechter. Op dit punt kan zich derhalve de samenloop voordoen die wij als zeer ongewenst beschouwen. Vandaar dat in ons voorstel de ondernemingsraad in dit voorbeeld niet meer in eerste instantie kan ageren langs de weg van het instemmingsrecht met de daaraan gekoppelde procedures, maar moet gebruik maken van zijn recht om de Arbeidsinspectie in te schakelen. Dat wil helemaal niet zeggen dat daarmee het instemmingsrecht van de ondernemingsraad wordt opgeheven. Met nadruk wijzen wij er nog eens op, dat de eis of de aanwijzing van de Arbeidsinspectie aan de ondernemer veelal de ruimte laat om daaraan «naar eigen inzicht», dat wil zeggen: op grond van een door hem te nemen besluit, te voldoen. Voor dat besluit dient de ondernemer de instemming van de ondernemingsraad te vragen.

Met verwijzing naar het bovenstaande menen wij dat er geen wezenlijke verandering optreedt in de betrokkenheid van de ondernemingsraad bij het beleid inzake de arbeidsomstandigheden in de onderneming. Wij vertrouwen erop hiermee de vraag van de leden van de fractie van de P.v.d.A. voldoende duidelijk te hebben beantwoord.

De leden van de fractie van de P.v.d.A. merkten in dit verband voorts op dat zij de indruk hadden dat in EG-verband de laatste jaren een aanpak wordt ontwikkeld van strikte normering en regelgeving.

Deze leden vroegen, gelet hierop, in het algemeen, en meer in het bijzonder ten aanzien van de positie van de ondernemingsraad, de visie van het kabinet op de naar hun mening in Nederland in gang gezette tegengestelde ontwikkeling van de Veiligheidswet naar de Arbowet: vanuit wettelijke normering naar medezeggenschap en overleg.

Hierover zouden wij het volgende willen opmerken.

In de eerste plaats wordt met de stelling dat «van Veiligheidswet naar

Arbowet een ontwikkeling in gang is gezet vanuit wettelijke normering naar medezeggenschap en overleg», door de leden van de fractie van de P.v.d.A. de onjuiste indruk gewekt als zou de wettelijke normering opgenomen in de Veiligheidswet niet zijn opgenomen in de Arbowet, ten gunste van een grotere invloed van medezeggenschap en overleg. Het is veeleer zo dat binnen het kader van de wettelijke normen die zijn neergelegd in de Arbowet, de ondernemer, in tegenstelling tot de situatie onder de Veiligheidswet, niet langer alléén verantwoordelijk is voor de arbeidsomstandigheden in de onderneming, maar dat tevens de ondernemingsraad, door bestaande medezeggenschaps- en overlegrechten, alsmede door de in de Arbowet nieuw opgenomen rechten en bevoegdheden, nauw betrokken is bij het beleid ter zake.

Op dit punt brengen de leden van de P.v.d.A.-fractie ons inziens een onjuiste tegenstelling aan tussen enerzijds de ontwikkeling van de Veiligheidswet naar de Arbowet en anderzijds de EG-regelgeving.

De invloed vanuit de EG op de nationale regelgeving wordt allengs groter. Dit wordt niet alleen veroorzaakt door de omstandigheid dat het aantal richtlijnen de laatste tijd sterk toeneemt, maar ook het feit dat de richtlijnen een steeds breder terrein omvatten speelt hierbij een rol. De laatste jaren is gekozen voor een veranderd karakter van regelgeving. De inhoud van de richtlijnen is minder gedetailleerd, in die zin dat algemeen geformuleerde, fundamentele veiligheids- en gezondheidsnormen, zogenaamde doelvoorschriften, worden opgenomen.

In feite komt dit overeen met het karakter van een aantal bepalingen van de Arbowet, die soortgelijke algemeen geformuleerde normen inhouden.

Wij menen dan ook niet dat van een tegengestelde ontwikkeling sprake is.

#### **4. De bedrijfscommissies**

De leden van de C.D.A.-fractie herhaalden hun vraag hoe niet-georganiseerden, die wel gebruik kunnen maken van de diensten van bedrijfscommissies, kunnen bijdragen in de kosten daarvan.

Wij hebben in de memorie van antwoord (pag. 9) een oplossing aangegevoerd door erop te wijzen dat artikel 41 van de Wet op de ondernemingsraden de ruimte biedt voor alternatieve vormen van financiering, bijvoorbeeld door middel van retributies. Bedrijfscommissies kunnen derhalve voor hun bemiddeling en advisering een financiële vergoeding in rekening brengen indien de betrokken ondernemer niet is aangesloten bij een der in de bedrijfscommissie vertegenwoordigde organisaties van ondernemers.

Voorts vroegen deze leden een nadere uiteenzetting over hun suggestie voor een kostenopslag van de bedrijfscommissies op de scholingskosten voor ondernemingsraden.

Als wij deze leden goed begrijpen doelen zij met deze suggestie op een opslag op de heffing ter bevordering van de scholing en vorming van ondernemingsraadsleden, zoals geregeld in de artikelen 46 a-c van de Wet op de ondernemingsraden. Deze heffing wordt opgelegd aan alle ondernemers die verplicht zijn een ondernemingsraad in te stellen. Uit de opbrengst van de opslag zou de Sociaal-Economische Raad dan financiële vergoedingen kunnen toekennen aan de bedrijfscommissies. Zoals door ons eerder is uiteengezet, zijn wij geen voorstander van een dergelijk financieringssysteem, omdat het een grotere administratieve belasting en hogere kosten meebrengt. In dit verband wijzen wij er slechts op dat zo'n centrale wijze van financiering zou inhouden dat er algemene normen met betrekking tot de kosten van de bedrijfscommissies dienen te worden vastgesteld en dat de bedrijfscommissies verplicht worden tot het opmaken van een begroting en een rekening van

inkomsten en uitgaven, welke de goedkeuring van de Sociaal-Economische Raad behoeven.

De leden van de P.v.d.A.-fractie toonden zich enigszins verbaasd over – zoals zij dit noemden – de weinig evenwichtige financieringswijze van de bedrijfscommissies. Zij legden een verband met het functioneren van de bedrijfscommissies en vroegen op welke gronden een verbetering wordt verwacht in het functioneren van de bedrijfscommissies bij handhaving van de huidige financieringswijze.

Wij merken hierover op dat waar er kritiek is geleverd op de geschillenbeslechting door de bedrijfscommissies, deze kritiek in hoofdzaak verband houdt met de paritaire samenstelling van de bedrijfscommissies. Een mogelijke samenhang met de wijze waarop de bedrijfscommissies worden gefinancierd is door ons niet geconstateerd. Nu, in ons voorstel de bedrijfscommissies zich niet meer zullen richten op geschillenbeslechting maar op bemiddeling en advisering, achten wij het te meer niet waarschijnlijk dat het huidige financieringssysteem – dat overigens reeds sinds 1950 functioneert – daartoe een belemmering zou kunnen gaan vormen.

De leden van de fractie van de V.V.D. stelden in dit kader twee vragen die systematisch horen onder paragraaf 5 en daar bij Artikel I, onderdeel HH, zullen worden beantwoord.

## **5. Artikelen**

### *Artikel I, onderdeel J*

De leden van de P.v.d.A.-fractie hebben opgemerkt principiële bezwaren te blijven houden tegen de door ons voorgestelde wijziging van artikel 9, vierde lid, van de wet. Zij lazen uit onze toelichting in de memorie van antwoord een tendens om de categorale vertegenwoordiging in de ondernemingsraad te versterken ten koste van de vakbondsvertegenwoordiging.

Wij betreuren het dat wij deze leden niet hebben kunnen overtuigen van onze bedoeling om – waar nodig – het representatieve karakter van de ondernemingsraad te versterken, zonder de positie van de vakorganisaties te schaden. Immers, ook indien een ondernemingsraad voor een of meer groepen van personeel, die structureel zijn ondervertegenwoordigd in de ondernemingsraad, voorzieningen treft in de vorm van kiesgroepen, behouden de vakorganisaties hun voorkeurspositie bij de kandidaatsstelling. Voorts is het niet zo dat de ondernemingsraad hier een discretionaire bevoegdheid kan uitoefenen, omdat de beoogde voorziening bevorderlijk moet zijn voor een goede toepassing van de wet in de onderneming. Iedere belanghebbende – dus ook een vakorganisatie – kan derhalve op grond van artikel 36, eerste lid, van de wet de voorziening aan deze norm laten toetsen door de kantonrechter. Met verbazing hebben wij dan ook kennis genomen van de mening van de leden van de P.v.d.A.-fractie dat ons voorstel «een volstrekt verkeerde opvatting van de medezeggenschap verraadt».

Wij menen juist met ons voorstel bij te dragen aan een verbetering van de medezeggenschap in de ondernemingen naar de strekking van artikel 2, eerste lid, van de Wet op de ondernemingsraden.

### *Artikel I, onderdeel O*

De leden van de fractie van de P.v.d.A. toonden zich niet overtuigd door ons antwoord op hun vraag met betrekking tot de formulering van



het eerste lid van dit artikel. Zij bleven bij hun opvatting dat een meer algemene formulering gewenst is.

Wij kunnen die opvatting ook thans niet delen en stellen vóórop dat de door deze leden verlangde algemene formulering voor het eerste lid een wijziging van de wet zou impliceren die allerminst voorziet in een in de praktijk gevoelde behoefte. Veeleer is het zo, dat een aanpassing van de wet als door de leden van de P.v.d.A.-fractie gewenst, op zichzelf tot problemen aanleiding zou kunnen geven.

Allereerst zou het opnemen van een algemene formulering in artikel 18, eerste lid, afbreuk doen aan het systeem van de wet. In artikel 18, eerste lid, worden aan de leden van de ondernemingsraad en van zijn commissies bijzondere rechten en faciliteiten toegekend, naast de meer vanzelfsprekende rechten en faciliteiten die reeds voortvloeien uit de bepalingen van de wet die taken en bevoegdheden van de ondernemingsraad omschrijven. Als voorbeeld van de laatste categorie mogen wij noemen de voorbereiding van een overlegvergadering. Waar, in artikel 23, de wet zelf voorschrijft dat ondernemingsraad en ondernemer overlegvergaderingen houden, impliceert dit voorschrift tevens dat de leden van de ondernemingsraad in de gelegenheid dienen te worden gesteld die overlegvergaderingen voor te bereiden. Aan het houden van een vergadering is het voorbereiden daarvan inherent, zodat het recht daartoe logischerwijs uit de betreffende wetsbepaling volgt. Artikel 18, eerste lid, kent aan de leden van de ondernemingsraad en van zijn commissies, als gezegd, bijzondere rechten en faciliteiten toe, die niet reeds elders uit de wet voortvloeien en vermeldt deze dan ook uitdrukkelijk.

Afgezien van de doorbreking van het systeem van de wet zou het opnemen van een algemene formulering in het eerste lid van dit artikel bovendien tot verwarring aanleiding kunnen geven, omdat daarmee de schijn kan worden gewekt dat in de regeling van de rechten en faciliteiten een fundamentele wijziging wordt aangebracht. Zowel de ene als de andere consequentie achten wij zeer onwenselijk en allerminst in het belang van een goed overlegklimaat in de ondernemingen.

De leden van de fractie van de P.v.d.A. konden zich niet vinden in ons antwoord op hun vraag over het voorgestelde derde lid van dit artikel, dat het mogelijk maakt dat de ondernemingsraad een deel van zijn scholings- en vormingsrechten toekent aan leden van een v.g.w.-commissie die niet lid zijn van de ondernemingsraad.

Deze bepaling legt een relatie tussen de toekenning van scholings- en vormingsrechten aan leden van een v.g.w.-commissie en de uitoefening – metterdaad – van v.g.w.-taken door die commissie. In de door ons voorgestelde tekst zijn wij voor de daadwerkelijke uitoefening van v.g.w.-taken door de commissie uitgegaan van overdracht, door de ondernemingsraad, van bevoegdheden ter zake. Wij beoogden hiermee aan te sluiten bij de formuleringen van artikel 15 van de wet omtrent de rechten en bevoegdheden van ondernemingsraadcommissies. Bovendien werd aldus benadrukt dat de v.g.w.-commissie slechts van de ondernemingsraad afgeleide bevoegdheden kan uitoefenen. Een verdere clausulering hebben wij met deze bepaling niet beoogd.

De leden van de P.v.d.A.-fractie echter lazen in de door ons voorgestelde tekst een beperking in die zin, dat een door de ondernemingsraad ingestelde v.g.w.-commissie met uitsluitend adviserende taken, niet onder de werking van het derde lid zou kunnen vallen. Zoals wij bij memorie van antwoord hebben uiteengezet, is het allerminst onze opzet geweest de overdracht van scholings- en vormingsrechten aan v.g.w.-commissies met louter adviserende taken uit te sluiten. Voorts gaven voornoemde leden thans te kennen dat het ook niet hun bedoeling is, de mogelijkheid te openen dat aan de v.g.w.-commissie ook andere

dan van de ondernemingsraad afgeleide bevoegdheden toekomen. Daarvan hebben wij met instemming kennis genomen.

In dit licht gezien, menen wij dat er geen bezwaren zijn de redactie van de onderhavige bepaling te verruimen, opdat het misverstand wordt uitgesloten dat onder het derde lid niet mede zijn begrepen de v.g.w.-commissies met louter adviserende taken.

Voor de wijze waarop dit in de tekst tot uitdrukking wordt gebracht mogen wij verwijzen naar de bijgevoegde tweede nota van wijziging.

#### *Artikel I, onderdeel S*

De leden van de P.v.d.A.-fractie toonden zich niet overtuigd door onze argumentatie om de huidige regeling voor de kosten van rechtsbijstand aan ondernemingsraden te handhaven. De verwachting dat de enkele «princiële weigeraars» toch wel spoedig hun standpunt zullen bijstellen achtten zij niet alleen ongefundeerd, maar ook volstrekt niet ter zake doende. Deze leden brachten als hun opvatting naar voren dat de kosten van rechtsbijstand op dezelfde voet behandeld zouden moeten worden als de kosten van het raadplegen van deskundigen.

Wij hebben in de memorie van antwoord de effecten van handhaving van de bestaande regeling afgewogen tegenover de effecten van een regeling zoals de leden van de P.v.d.A.-fractie thans voorstaan. Uiteindelijk hebben wij gemeend toch de voorkeur te moeten geven aan handhaving van de huidige regeling. Naar ons gevoelen verschillen wij niet van mening met deze leden over het uitgangspunt dat de ondernemer in het algemeen de kosten van een proces met de ondernemingsraad voor zijn rekening dient te nemen. Anders dan deze leden hebben wij echter meer vertrouwen in een maatschappelijke ontwikkeling naar een vrijwillige keuze voor de «koninklijke en juiste weg», dan in de effecten van een gecompliceerde wettelijke verplichting.

#### *Artikel I, onderdeel Y*

Ten aanzien van het vijfde lid van het onderhavige artikel meenden de leden van de fractie van de P.v.d.A. dat het antwoord voorbij gaat aan de kern van hun vraag, of niet de nietigheid van een besluit kan intreden op grond van het enkele feit dat de ondernemer verzuimt de verplichte mededeling te doen. Zij wezen er nog eens op dat, indien de bestuurder verzuimt de ondernemingsraad mede te delen dat hij een besluit, waarvoor geen instemming is gegeven, niettemin uitvoert, een beroepstermijn van 30 dagen wel erg kort is. Naar het oordeel van deze leden is het in een dergelijk geval voor een ondernemingsraad bijna ondoenlijk binnen 30 dagen en de feitelijke uitvoering vast te stellen en een beroep op nietigheid te doen.

Met deze conclusie zouden wij kunnen instemmen, ware het niet dat de leden van de P.v.d.A.-fractie er aan voorbijzien, dat in dit geval de termijn van een maand eerst begint te lopen nádat aan de ondernemingsraad is gebleken dat de ondernemer uitvoering of toepassing geeft aan zijn besluit. Met andere woorden: het vaststellen van de feitelijke uitvoering behoeft niet plaats te vinden in die termijn van een maand, maar gaat daaraan vooraf. Dit betekent dat de ondernemingsraad, nádat hij eenmaal heeft geconstateerd dat de ondernemer zijn besluit ten uitvoer legt, slechts in het oog dient te houden dat hij vanaf dat moment nog een maand heeft om op de nietigheid van dat besluit tegenover de ondernemer een beroep te doen. De enige eis die aan dat beroep en daarmee aan de ondernemingsraad wordt gesteld is dat het schriftelijk, bijvoorbeeld bij gewone brief of bij interne notitie, wordt gedaan. Naar ons oordeel is het in dit geval voor een ondernemingsraad evenmin

ondoenlijk binnen dertig dagen een beroep op nietigheid te doen, als het dat – ook volgens de leden van de P.v.d.A-fractie – is wanneer de ondernemer de uitvoering van zijn besluit wel aan de ondernemingsraad heeft meegedeeld. Zoals wij eerder hebben uiteengezet is in beide gevallen de duur van de termijn dezelfde en is slechts het aanvangstijdstip verschillend. Anders dan de hier bedoelde leden als hun mening uitspraken, leidt deze regeling niet tot «beloning» van de ondernemer voor het niet informeren van de ondernemingsraad. Wij brengen nog eens in herinnering dat de onderhavige regeling door de Sociaal-Economische Raad – unaniem – is voorgesteld bij zijn meer genoemd advies van 24 oktober 1986.

Mede gezien de bepaald onwenselijke gevolgen van de door de leden van de P.v.d.A.-fractie gewenste nietigheid van rechtswege menen wij dan ook, onder verwijzing naar de door ons gegeven uiteenzetting daaromtrent in de memorie van antwoord, ons standpunt te moeten handhaven.

#### *Artikel I, onderdeel HH*

De leden van de fractie van de V.V.D. vroegen of de casus, geschetst door mr. drs. C. H. J. van Leeuwen in de Volkskrant van 4 februari 1989, met betrekking tot het tweemaal schriftelijk verzoeken om bemiddeling door de bedrijfscommissie, zich inderdaad in de praktijk voordoet. Indien een van beide partijen tussen welke een conflict is gerezen, door de bedrijfscommissie wordt overtuigd en het ingenomen standpunt dienovereenkomstig wijzigt, dient hij zich, zo vroegen deze leden, dan ook weer voor bemiddeling tot de bedrijfscommissie te wenden, indien hij een uitspraak van de kantonrechter wenst te krijgen.

Het antwoord luidt ontkennend. Immers, indien een van de partijen tussen welke een conflict is gerezen, zich door de bedrijfscommissie laat overtuigen en haar standpunt dienovereenkomstig wijzigt, is de bedrijfscommissie er in geslaagd een minnelijke schikking tot stand te brengen en is daarmee het conflict opgelost. Niet valt in te zien op welke grond de «overtuigde» partij dan toch nog een uitspraak van de kantonrechter zou willen en nog minder waarom nogmaals de bemiddeling van de bedrijfscommissie zou moeten worden ingeroepen terwijl – nota bene – deze partij haar standpunt overeenkomstig het bemiddelingsvoorstel van de bedrijfscommissie heeft gewijzigd. Naar ons oordeel zal deze casus zich in de praktijk niet voordoen.

De casus waarop mr. drs. van Leeuwen in zijn voormeld artikel doelde, is naar onze lezing dan ook een andere. In dat artikel wordt de casus geschetst dat één der partijen na advisering door de bedrijfscommissie haar standpunt «wijzigt». Met het oog op de daarop volgende zin uit het artikel, die hierna letterlijk zal worden geciteerd, leiden wij af dat hier met «wijzigt» is bedoeld (min of meer) «bijstelt», zonder zich (geheel) te laten overtuigen. «Indien de andere partij dan nog niet akkoord gaat», aldus het artikel, «is het de vraag of de eerste partij in verband met de wijziging van zijn voorstel wederom de bemiddeling van de bedrijfscommissie moet inroepen alvorens naar de kantonrechter te stappen».

Het antwoord op deze vraag moet eveneens ontkennend luiden. Immers, de partij die zich, nadat de bedrijfscommissie haar advies heeft uitgebracht, binnen de daartoe gestelde termijn tot de kantonrechter wendt onder overlegging van het verslag van bevindingen en het advies van de bedrijfscommissie, voldoet aan de regels die terzake in artikel 36, vijfde en zesde lid, worden gesteld en is dan ook ontvankelijk in zijn verzoek. Aldus concludeerde, voor deze casus, ook de Sociaal-Economische Raad – unaniem – in zijn meergenoemd advies van 24 oktober

1986 inzake de Vereenvoudiging van de Wet op de ondernemingsraden, waarop de voorgestelde regeling is gebaseerd.

De leden van de fractie van de V.V.D. waren voorts benieuwd naar onze reactie op de opmerking van de heer Van Leeuwen in het Maandblad Sociaal Recht van november 1988, dat incorporatie van de aparte procedure van artikel 36 in artikel 27, de eenvoud ten goede zal komen.

Wij zouden daarover het volgende willen opmerken.

In het voorstel voor artikel 27, vierde lid, van de wet, is bepaald dat de ondernemer die voor zijn voorgenomen besluit geen instemming van de ondernemingsraad heeft verkregen, de kantonrechter toestemming kan vragen om het besluit te nemen. In het vijfde lid van artikel 27 is bepaald dat een besluit als bedoeld in het eerste lid van dat artikel, dat is genomen zonder de instemming van de ondernemingsraad of de toestemming van de kantonrechter, nietig is, indien de ondernemingsraad tegenover de ondernemer schriftelijk een beroep op de nietigheid heeft gedaan. In aansluiting op deze bepalingen van artikel 27, bevat het voorstel van wet procedurele bepalingen in artikel 36, derde lid. De eerste volzin daarvan bepaalt dat de ondernemingsraad de kantonrechter kan verzoeken de ondernemer te verplichten zich te onthouden van handelingen die strekken tot uitvoering of toepassing van een nietig besluit als bedoeld in artikel 27, vijfde lid, van de wet. De tweede volzin van het derde lid van artikel 36 bepaalt dat de ondernemer de kantonrechter kan verzoeken te verklaren dat de ondernemingsraad ten onrechte een beroep heeft gedaan op nietigheid als bedoeld in artikel 27, vijfde lid. In zijn voormeld artikel pleit mr. drs. van Leeuwen er voor deze geschillenregelingen met betrekking tot artikel 27 van de wet samen te smeden tot één regeling, hetgeen naar zijn mening de vereenvoudiging van de wet zeker ten goede zou komen.

Wij kunnen de opvatting van de heer Van Leeuwen onderschrijven. Ook naar ons oordeel heeft incorporatie van de aparte procedure van artikel 36 in artikel 27, een verdere vereenvoudiging van de wet tot gevolg. Om die reden stellen wij dan ook voor de bepalingen die in het wetsvoorstel zijn opgenomen in artikel 36, derde lid, te integreren in artikel 27 van de wet. Bij de aan deze nota toegevoegde nota van wijziging wordt daartoe een uitgewerkt voorstel gedaan.

Het schrappen van de specifieke, bij artikel 27 van de wet aansluitende, procedurele bepalingen in artikel 36, derde lid, heeft mede tot gevolg dat dit artikel, meer nog dan in het thans voorliggende wetsvoorstel, het karakter van een algemene geschillenregeling zal dragen. Wij menen dat in dit kader niet langer passen de specifieke procedurele bepalingen die zijn opgenomen in het voorstel voor het tweede lid van artikel 36 en die aansluiten bij respectievelijk artikel 18 en artikel 21 van de wet. Naar onze overtuiging verdient het de voorkeur thans ook deze specifieke procedurele bepalingen in artikel 36 te schrappen en te integreren in de wettelijke bepalingen waarop zij betrekking hebben. Aldus wordt aan de ene kant bereikt dat specifieke beroepsmogelijkheden een plaats vinden bij de bepaling waarop zij betrekking hebben en krijgt aan de andere kant het algemene karakter van de geschillenregeling van artikel 36 meer geprononceerd gestalte. Het resultaat van dit bij de nota van wijziging nader uitgewerkte voorstel is derhalve een verdere vereenvoudiging van de wet.

#### *Artikel II, onderdeel J*

De leden van de V.V.D.-fractie vroegen om welke redenen het advies van een minderheid van de Sociaal-Economische Raad, om artikel 4, vierde lid, van de Arbowet te beperken tot uitvoeringsregelen van de

Arbowet, niet is gevolgd. Hierover willen wij het volgende opmerken.

Het aantal regelingen waarop deze minderheid in de SER doelde is beperkt. Zij bestrijken slechts een klein deel van het ondernemingsbeleid in een onderneming.

De door de wetgever gewenste bredere en meer vroegtijdige betrokkenheid van de ondernemingsraad bij het ondernemingsbeleid, voor zover van belang voor arbeidsomstandigheden, wordt op de door de SER-minderheid voorgestelde wijze niet gerealiseerd.

Voorts uitten deze leden nog de vrees dat door de bepaling «van aanwijsbare invloed op het welzijn van werknemers» in artikel 4, vierde lid, alsnog allerlei zaken onder de Arbowet gebracht zouden kunnen worden.

Nu de betekenis van het begrip welzijn nader is aangeduid in het kader van de deregulerings-wijziging van de Arbowet behoeft hier evenwel niet voor te worden gevreesd.

Gelet op het bovenstaande achten wij een wijziging van artikel 4, vierde lid, niet wenselijk.

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,  
J. de Koning

De Minister van Justitie,  
F. Korthals Altes

De Minister van Economische Zaken,  
R. W. de Korte

De Staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,  
L. de Graaf