

Voorwoord

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

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

In dit boek wordt na een inleidend historisch hoofdstuk de Wet op de ondernemingsraden in vijftien hoofdstukken behandeld. Er is gekozen voor een onderwerps-

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

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

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

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

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

Bij de vijfde druk

Na het verschijnen van de vierde druk van dit boek is de Wet op de ondernemingsraden gewijzigd. Zo is de wet gewijzigd in de Verzamelwet SZW 2022. Daarnaast is de Wet normalisering rechtspositie ambtenaren in werking getreden. Ook is de wet gewijzigd in verband met het eigenrisicodragen waarvan in de Wfsv sprake is en in verband met de bevoegdheden van de ondernemingsraad inzake de arbeids-

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

voorwaarde pensioen. De Wet homologatie onderhands akkoord is ook opgenomen in verband met de extra bevoegdheid die de ondernemingsraad in deze wet heeft gekregen. Dat is de wet over de bespreking van de beloning van topbestuurders in de overlegvergadering.

Medezeggenschap is een onderwerp dat leeft als de rechtspraak en literatuur die over dit onderwerp verschijnen in ogenschouw worden genomen. Deze zijn (zo veel mogelijk) verwerkt in deze nieuwe druk. Rest nog te vermelden dat de bijwerkdatum 1 januari 2023 is.

Zoetermeer/Scheveningen, januari 2023

Harry van Drongelen

Steven Jellinghaus

Hoofdstuk 1

Inleiding

1.1 Inleiding

Bij medezeggenschap in de ruime zin van het woord gaat het om elke invloed die werknemers hebben op het ondernemingsbeleid. Daarbij kan een onderscheid worden gemaakt tussen directe en indirecte medezeggenschap. Bij directe medezeggenschap wordt aan werknemers zelf de gelegenheid gegeven zich uit te laten over het ondernemingsbeleid; bij indirecte medezeggenschap doen vertegenwoordigers dat voor hen. Een voorbeeld van directe zeggenschap is de in de Wet op de ondernemingsraden geregelde zogenoemde ‘personeelsvergadering’. De bekendste vorm van medezeggenschap is echter de indirecte medezeggenschap, waarbij dus de medezeggenschap in handen van vertegenwoordigers van werknemers is gelegd. Zo treden werknemersverenigingen als vertegenwoordigers van werknemers op bij onder andere onderhandelingen over collectieve arbeidsovereenkomsten en oefenen medezeggenschapsorganen als vertegenwoordigende lichamen invloed uit op het ondernemingsbeleid dat de ondernemer voert.² Deze laatste vorm van medezeggenschap wordt zo belangrijk gevonden dat het sinds 1983 zelfs in onze Grondwet is verankerd.³ De daarbij gekozen formulering is eenvoudig: de wet stelt regels over medezeggenschap, niet alleen voor werknemers in de private sector (zie art. 19 Gw), maar ook voor ambtenaren (zie art. 109 Gw).⁴ Deze opdracht is in de praktijk ingevuld. Er wordt in de literatuur gewezen op een nieuwe uitdaging die er voor de medezeggenschap is bijgekomen, namelijk de zogenoemde ‘globalisering’ en ‘internationalisering’. In de literatuur⁵ wordt in dat kader gepleit voor aanpassingen.

De vormgeving van de medezeggenschap via medezeggenschapsorganen is ingezet in de negentiende eeuw met de zogenoemde ‘kernen’ (zie 1.2). Met de komst van de Wet op de ondernemingsraden in de tweede helft van de twintigste eeuw is de medezeggenschap door de wetgever voor een belangrijk deel ingevuld (zie 1.3). De wijzigingen van deze wet laten verschillende benaderingen zien. Allereerst de zogenoemde samenwerkingsbenadering, die kenmerkend is voor de wet uit 1950 (zie 1.3.1). In de wet van 1971 wordt de samenwerkingsgedachte wat meer los gelaten. De nadruk ligt op het zogenoemde ‘dualisme’, waarmee de zogenoemde vertegenwoordigingsbenadering zijn intrede doet (zie 1.3.2) en die met de wet van 1979 wordt versterkt (zie 1.3.3).⁶ Deze wet is een aantal malen gewijzigd. Een poging om

2. Zie H.L. Bakels, W.J.A.C.M. Bouwens, M.S. Houwerzijl & W.L. Roozendaal 2015, p. 306.

3. Zie M.G. Rood 1979. Zie ook: A.T.J.M. Jacobs 2007, p. 211.

4. Zie E.M.H. Hirsch Ballin, E.J.J. Janse de Janje & G. Leenknecht (red.), BJ42021.

5. Zie P.F. van der Heijden, *NJB* 2007, p. 2163.

6. Zie H.L. Bakels, W.H.A.C.M. Bouwens, M.S. Houwerzijl & W.L. Roozendaal 2019, p. 342.

de Wet op de ondernemingsraden te vervangen door de Wet medezeggenschap werknemers in de eerste helft van de eenentwintigste eeuw is gesneuveld (zie 1.4).

1.2 In den beginne, de 'kernen'

De oudste vorm van medezeggenschap in de onderneming is te vinden in de tweede helft van de negentiende eeuw. De oudste personeelsvertegenwoordiging in ons land is de op initiatief van de directeur J.C. van Marken⁷ in december 1878 opgerichte kern van de Gist- en Spiritusfabriek te Delft.⁸ In 1883 werd dit initiatief opgevolgd door de directie van de Machinefabriek van de gebroeders Stork en Co.⁹ in Hengelo.¹⁰ In het kernreglement van de 1878 van de Gist- en Spiritusfabriek is in art. 1 het doel van de kern als volgt omschreven: 'De Kern is een vereeniging uit het personeel der Nederlandsche Gist- en Spiritusfabriek. Door den Directeur opgericht met het doel in geregelde bijeenkomsten van gedachten te wisselen met de vertegenwoordigers van het personeel, en door onderlinge bespreking van de belangen van het personeel, in verband met die der fabriek, te worden voorgelicht omtrent hetgeen bevorderlijk zijn kan voor de welvaart van het personeel en het welslagen der onderneming.'¹¹

Met de instelling van deze kernen wordt invulling gegeven aan de overtuiging, dat de onderneming niet alleen een min of meer toevallig samentreffen is waaruit de ondernemer zijn winst en de werknemers in hun levensonderhoud voorzien, maar dat het gaat om een arbeidsgemeenschap die niet alleen een economisch maar ook een sociaal doel heeft en die alleen tot volle ontplooiing kan komen als zij wordt gedragen door een juist begrip van de betekenis van ieders bijdrage daaraan en de betekenis van deze bijdragen tezamen voor het bereiken van het ondernemingsdoel.¹²

Aanvankelijk ondervindt dit initiatief weinig navolging. Na de eeuwwisseling is er een toename van het aantal kernen, meer eigenlijk als tegenoffensief van werkgeverskant tegen de aan invloed winnende werknemersorganisaties als een soort gestructureerd contact met het personeel.¹³ Het is dan ook niet vreemd dat de opkomende werknemersorganisaties in het begin fel gekant zijn geweest tegen de kernen. Een motie die was ingediend tijdens een vergadering van de Algemeene Nederlandsche Metaalbewerkerbond in april 1907 spreekt wat dat betreft boekdelen: 'Het congres, gehoord de uiteenzettingen van de verschillende afdelingen over fabrieksraden of kernen, verklaart zich met alle macht tegen dergelijke instellingen, als zijn de remtoestellen tegen het werkelijke belang der arbeiders, en legt den leden

7. Zie onder meer: A. Snellen 1888; C. Gaemers 1891; F. Netscher, *De Hollandsche Revue* 1896, p. 163-177; G.J.D.C. Goedhart, in: *Mannen en vrouwen van betekenis in onze dagen*, p. 167-196; J. Muntendam 1971; J.C. Kleij 1985; B. Hijma, in: *BWSA Deel 4*, p. 137-141; W. Wennekes 1993, p. 141-195.

8. Zie *De Fabrieksode* 1953; H. Peer 2006, p. 16-17.

9. Zie onder meer: B. Hijma, in: *BWSA Deel 3*, p. 194-196; W. Wennekes 1993, p. 197-220.

10. Zie H. Peer 2006, p. 18-19.

11. Zie *Arbeidsinspectie* 1923, p. 260; *De Fabrieksode* 1953, p. 14; A.N. Molenaar 1957, p. 1018; M. Algra 1989, p. 14-15. Zie ook: *Fundatie Werkelijk Dienen* 1952, p. 15.

12. Zie *Kamerstukken II* 1947/48, 884, nr. 3 (memorie van toelichting), p. 7. Zie over de 'kernen' onder meer: B. Bölger 1929, p. 325-329; G.F. Evelein 1945; R.A.Th. Gevers Deynoot 1945; *Fundatie Werkelijk Dienen* 1952; A.N. Molenaar 1957, p. 1017-1031; H. Peer, *OndernemingsRaad* 2006-6, p. 46; H. Peer 2006, p. 16-20 en p. 23-49.

13. Zie ook: S. van der Velden, *OndernemingsRaad* 2007-10, p. 38.

van den bond de verplichting op noch aan de verkiezing deel te nemen, noch in een dergelijk college plaats te nemen.¹⁴ Ook hadden de werknemersorganisaties niet veel bemoeienis met de kernen. Zij waren veel te druk bezig met hun eigen strijd om erkenning als vertegenwoordigers van de werknemers, en dan vooral op bedrijfstakniveau. In dat kader is in 1913 een belangrijk keerpunt gerealiseerd. Na een maand durende werkstaking en uitsluiting in de sigarenindustrie werd door de werknemersorganisaties een collectieve arbeidsovereenkomst afgedwongen. Daarmee is het verzet van werkgevers om via het afsluiten van collectieve arbeidsovereenkomsten arbeidsvoorwaarden vast te stellen van de baan.¹⁵ De betekenis en de invloed van de werknemersorganisaties nemen daarna sterk toe en het aantal collectieve arbeidsovereenkomsten dat met de werkgevers werd gesloten, breidde zich snel uit.¹⁶ Doordat werkgevers zich nu ook meer gaan organiseren, vindt er langzaam maar zeker een verschuiving plaats van de individuele onderneming naar de bedrijfstak. Aanvankelijk hebben de werknemersorganisaties de kernen gezien als een struikelblok naar hun eigen uitbreiding en invloed, maar het (vrij algemeen) door de werkgevers accepteren van de werknemersorganisaties als onderhandelaars over arbeidsvoorwaarden, brengt daarin verandering. Daardoor neemt niet alleen de animositeit af, maar wordt ook de positie van de kernen nader ingevuld. Zij krijgen steeds meer een aanvullende en toezichhoudende functie wat betreft de met de werknemersverenigingen overeengekomen arbeidsvoorwaarden. Voor de werknemersverenigingen wordt het ook interessanter om de kernen bemand te krijgen met hun leden. Op die manier wordt namelijk de mogelijkheid geopend om na te gaan of werkgevers geen zaken deden met de kernen die tot het terrein van de werknemersverenigingen behoorden. Langzaam maar zeker weten zij het recht te bewerkstelligen om kandidaten te stellen bij de verkiezingen van de kernen. Deze driehoeksrelatie op het terrein van de arbeidsverhoudingen op ondernemingsniveau 'werknemersverenigingen-werkgever-kernen' krijgt na de Eerste Wereldoorlog vorm.¹⁷ Zo laat het jaarverslag van de Arbeidsinspectie in 1922 zien dat van de ongeveer 100 fabriekskernen bij twee sigarenfabrieken de vier betrokken werknemersorganisaties de leden van de fabriekskernen aanwijzen en krijgt het bestuur van een kern in een slagerij het recht om zich te laten bijstaan door vertegenwoordigers van werknemersorganisaties bij onderhandelingen met de directie.¹⁸ In 1923 verschijnt een rapport van het NVV en de SDAP over de bedrijfsorganisatie en medezeggenschap waarin naar een organisatievorm voor het bedrijfsleven wordt gezocht waarbij de werknemersorganisaties invloed hebben op bedrijfstakniveau en werknemers zelf invloed hebben op ondernemingsniveau.¹⁹ Er wordt gepleit voor een wettelijke regeling van de ondernemingsraden. In dit rapport wordt voor het eerst de term 'ondernemingsraad' gebruikt als vertaling van het Duitse 'Betriebsrat'.²⁰ Het uitgangspunt is dat de ondernemers moeten worden verplicht om een ondernemingsraad in te stellen. De twee belangrijkste

14. Zie Arbeidsinspectie 1922, p. 271. Zie ook: A.N. Molenaar 1957, p. 1023-1024; F. Koning, in: *Sociaal-rechtelijk en sociaal-politiek denken sedert de Tweede Wereldoorlog*, p. 373-374.
15. Zie W.J.P.M. Fase & J. van Drongelen 2004, p. 37.
16. Zie B. Bölger 1929, p. 115-122.
17. Zie F. Koning, in: *Sociaal-rechtelijk en sociaal-politiek denken sedert de Tweede Wereldoorlog*, p. 374.
18. Zie Arbeidsinspectie 1922, p. 274. Zie ook: M. Algra 1989, p. 54.
19. Zie Commissie NVV/SDAP 1923. Zie ook: H. Wallenbrug, in: *Medezeggenschap en overleg in het bedrijf*, p. 43; G. Harmsen & B. Reinalda 1975, p. 142-144.
20. Zie G. Harmsen & B. Reinalda 1975, p. 143; L. Algra 1989, p. 58.

taken van de ondernemingsraden zouden moeten zijn: het verlenen van advies aan de werkgever over technische en andere zaken die de leiding van de onderneming raken en het bijstaan van de ondernemer bij het bevorderen van de bloei der onderneming. Maar dat niet alleen. De ondernemingsraden zouden er bijvoorbeeld op moeten letten dat de werkgever zich houdt aan de afspraken in collectieve arbeidsovereenkomsten en ze zouden overtredingen daarvan moeten melden aan de werknemersorganisaties. Afhankelijk van de omstandigheden zouden de ondernemingsraden met de ondernemer in overleg kunnen treden over arbeidsvoorwaarden die voor de werknemers collectief van belang zijn, maar niet geschikt zijn om in een collectieve arbeidsovereenkomst voor een hele bedrijfstak op te nemen, zoals het begin en einde van de werktijd.²¹ De destijds gedane voorstellen doen eigenlijk heel modern aan, maar het zou nog wel even duren voordat een wettelijke regeling van de ondernemingsraden gerealiseerd zou worden.

1.3 De Wet op de ondernemingsraden

1.3.1 Wet op de ondernemingsraden 1950

De toch wel sterk beleefde belangentegenstelling tussen werknemers en werkgevers zwakte af tijdens de Tweede Wereldoorlog. Na deze oorlog is men ervan overtuigd dat aan de gevolgen daarvan alleen met een gezamenlijke inspanning het hoofd kan worden geboden. Een exponent daarvan is de Wet op de ondernemingsraden uit 1950²² geworden. Deze wet brengt overigens nauwelijks verandering waar het gaat om de inhoud van het overleg, zoals dat op het niveau van de onderneming wordt gevoerd. In dat opzicht is er eerder sprake van een consolidatie van hetgeen in het bedrijfsleven is gegroeid.²³ Vandaar dat ook niet iedereen overtuigd is dat een dergelijke omzetting van kern naar ondernemingsraad gerechtvaardigd was.²⁴ De taken van de ondernemingsraad liggen uitsluitend op sociaal terrein en de bevoegdheden zijn beperkt tot het geven van advies. Maar er is wel een principieel verschil met de kernen; de ondernemingsraad wordt niet gezien als een personeelsvertegenwoordiging maar als een orgaan van samenwerking in de onderneming. De ondernemingsraad is een orgaan van de onderneming waarin gezamenlijk overleg wordt gevoerd.²⁵ Zaal²⁶ daarentegen stelt dat de ondernemingsraad wel degelijk een orgaan is van de vennootschap, maar dat begrip komt in de Wet op de ondernemingsraden niet voor en is veel ruimer dan de wetgever beoogt. Om die reden wordt de bestuurder van de onderneming aangewezen als lid en als

21. Zie J.P. Windmuller, C. de Galan & A.F. van Zweeden 1983, p. 358-359.

22. Zie wet van 4 mei 1950, houdende regelen omtrent ondernemingsraden, *Stb.* K 174. Zie hierover onder meer: Commissie-Van Rhijn 1947; AKWV 1948; P. Borst 1951; W.F. de Gaay Fortman & D.W. Ormel 1952; H.J. Vermeulen & B. Roolvink 1953; A.N. Molenaar 1957, p. 1035-1071; J.A.M. Engelen 1961; D. Drenth & J. van der Pijl 1966; J.P. Windmuller, C. de Galan & A.F. van Zweeden 1983, p. 361-372; B. van Hijfte, J. de Jong, H. Keman & K. Pater, *Intermediair* 1983-18, p. 19-27 en 31; F. Koning, in: *Sociaal-rechtelijk en sociaal-politiek denken sedert de Tweede Wereldoorlog*, p. 373-376; A. Stege 2003, p. 49-53. Zie ook: STAR Modelreglement.

23. Zie *Kamerstukken I* 1949/50, 884, nr. 8 (voorlopig verslag), p. 3. Zie ook: F. Koning, in: *Sociaal-rechtelijk en sociaal-politiek denken sedert de Tweede Wereldoorlog*, p. 376.

24. Zie onder meer: K. Groen, *SM* 1948, p. 160-167; K. Groen, *SM* 1949, p. 78-84. Zie ook: H.L. Fagel, *SM* 1949, p. 12-20.

25. Zie ook: B. Kloppert & I. de Laat, *ArbeidsRecht* 2017-11, p. 25.

26. Zie I. Zaal 2014, p. 20. Zie ook: B. Kloppert & I. de Laat, *ArbeidsRecht* 2017-11, p. 25, noot 18.

voorzitter van de ondernemingsraad. De ondernemingsraad heeft tot algemene taak om naar vermogen bij te dragen aan een zo goed mogelijk functionerende onderneming.²⁷

1.3.2 Wet op de ondernemingsraden 1971

In 1960 wordt de Commissie-Verdam ingesteld om advies uit te brengen over een herziening van de Wet op de ondernemingsraden en andere met het ondernemingsrecht samenhangende aangelegenheden zoals de structuurvennootschap. In 1965 is door deze commissie advies uitgebracht dat aan de wieg heeft gestaan van ons moderne ondernemingsrecht.²⁸ Het advies heeft uiteindelijk geleid tot de Wet op de ondernemingsraden 1971²⁹ en de in datzelfde jaar tot stand gekomen structuurregeling.³⁰

Door de Wet op de ondernemingsraden uit 1971 wordt een eerste wijziging aangebracht in de grondgedachte dat in de ondernemingsraad gemeenschappelijke belangen gezamenlijk worden behartigd. De samenwerkingsgedachte wordt namelijk deels losgelaten. Er wordt gekozen voor een meer dualistische benadering. De ondernemingsraad wordt niet alleen ingesteld in het belang van het goed functioneren van de onderneming in al haar doelstellingen, maar ook voor het overleg met en de vertegenwoordiging van de in de onderneming werkzame personen. De laatste krijgt gestalte door een medebeslissings- of instemmingsrecht voor een aantal regelingen op het terrein van het sociale beleid. Daarnaast krijgt de ondernemingsraad ook een adviesrecht over een aantal economische en organisatorische aangelegenheden. De bestuurder blijft echter wel lid en voorzitter van de ondernemingsraad.

Zoals hiervoor al is geschreven is in 1971 ook de zogenoemde structuurregeling tot stand gekomen (zie art. 2:152-2:164 BW en art. 2:262-2:274 BW). Op grond van deze regeling hebben de werknemers van de onderneming via de ondernemingsraad invloed op de benoeming van commissarissen en daarmee – zij het indirect – op het economische en het sociaal beleid van de ondernemer.³¹ Deze regeling is in

-
27. Zie H.L. Bakels, W.H.A.C.M. Bouwens, M.S. Houwerzijl & W.L. Roozendaal 2015, p. 310-311.
28. Zie Commissie-Verdam 1965. Zie ook: J.P. Windmuller, C. de Galan & A.F. van Zweeden 1983, p. 372-376; P.F. van der Heijden, in: *Schets van het Medezeggenschapsrecht*, p. 5.
29. Zie wet van 28 januari 1971, houdende nieuwe regelen omtrent de medezeggenschap van de werknemers in de onderneming door middel van ondernemingsraden, *Stb.* 1971, 54. Zie hierover onder meer: J. Groenendaal, *SMA* 1971, p. 9-21; J. Groenendaal, *SMA* 1971, p. 520-525; B.W.M. Hövels & P. Nas 1976; J. van der Doef, *Socialisme en democratie* 1976, p. 137-140; M.M. Olbers, *SMA* 1977, p. 316-324; F. Koning, in: *Sociaal-rechtelijk en sociaal-politiek denken sedert de Tweede Wereldoorlog*, p. 376-380; F. Koning, in: *Sociaal-rechtelijk en sociaal-politiek denken sedert de Tweede Wereldoorlog*, p. 381-385; P.F. van der Heijden, in: *Sociaal-rechtelijk en sociaal-politiek denken sedert de Tweede Wereldoorlog*, p. 395-412.
30. Zie hierover onder meer: I.A.C. van Haren 1973; A.T.J.M. Jacobs 1976; H.J.M.N. Honée 1979; F. Koning, *SMA* 1979, p. 817-822; H. Luijk, *TVVS* 1980, p. 173-180; H.J.M.N. Honée 1986; H.J.M.N. Honée, *De NV* 1986, p. 63-68; W.C.L. van der Grinten, in: *Beschermingsconstructies*, p. 13-19; J. van der Knoop 1991; J.R. Glasz, *TVVS* 1994, p. 117-120; W.J. Slagter, in: *Naar een nieuwe machtsdeling in de Nederlandse vennootschap*, p. 21-26; H.J.M.N. Honée, *De NV* 1995, p. 41; P.C. van der Hoek, in: *Knelpunten in de vennootschapswetgeving*, Deventer 1995, p. 35-142; R.H. van het Kaar, *SR* 1996, p. 252-259; F. Koning, *De NV* 1997, p. 13-20; H.J. de Kluiver, *Ondernemingsrecht* 2000, p. 453-457; P.W. Moerland, *Ondernemingsrecht* 2001, p. 267-270.
31. Zie H.L. Bakels, W.H.A.C.M. Bouwens, M.S. Houwerzijl & W.L. Roozendaal 2021, p. 343-344.

2004 gewijzigd,³² mede onder invloed van de discussie over wat wordt genoemd 'corporate governance'.³³

1.3.3 Wet op de ondernemingsraden 1979

In 1979 wordt de Wet op de ondernemingsraden opnieuw gewijzigd.³⁴ De dualistische benadering wordt versterkt. De ondernemingsraad bestond vanaf nu alleen uit door de werknemers gekozen leden; de bestuurder maakt dus geen deel meer uit van de ondernemingsraad. Het overleg tussen de bestuurder en de ondernemingsraad vindt plaats in de zogenoemde overlegvergadering. Ook worden het advies- en het instemmingsrecht uitgebreid. De zelfstandigheid van de ondernemingsraad wordt nog eens versterkt door het toekennen van een beroepsrecht bij de Ondernemingskamer van het Gerechtshof te Amsterdam over aangelegenheden waarover de ondernemingsraad advies behoort uit te brengen.

1.3.4 Wijzigingen

Daarna zal de Wet op de ondernemingsraden herhaaldelijk worden gewijzigd. Zo worden in 1981 de medezeggenschapsrechten naast de grote ondernemingen waarin 100 of meer werknemers in dienst waren, meer toegesneden op kleine en middelgrote ondernemingen waarin respectievelijk 10-35 werknemers en 35-100 werknemers werkzaam waren.³⁵ De wettelijke verplichting om een ondernemingsraad in te stellen wisselt daarna nog een keer. De verplichting bestaat sinds 1998³⁶ wanneer er 50 of meer werknemers in de onderneming werkzaam zijn. Met de wet

32. Zie wet van 9 juli 2004 tot wijziging van Boek 2 van het Burgerlijk Wetboek in verband met aanpassing van de structuurregeling, *Stb.* 2004, 370. Zie hierover onder meer: R.H. van het Kaar, *SR* 2001, p. 80-85; C. de Groot, *SMA* 2001, p. 367-375; R.H. van het Kaar, *Ondernemingsrecht* 2001, p. 228-232; P.N. Wakkie, *Ondernemingsrecht* 2002, p. 87-92; P.F. van der Heijden, *NJB* 2003, p. 1803; D. Dirks, B. van Hussen & E. Soerjatin 2004; M. Holtzer, *ArbeidsRecht* 2004-12, p. 21-30; W.W. de Nijs *Bik* 2004; E.D.G. Kiersch, *AAe* 2005, p. 505-510; E.D.G. Kiersch, *AAe* 2005, p. 751-756.
33. Zie R.H. van het Kaar, in: *Naar een nieuwe rechtsorde van de arbeid?*, p. 57-80; R.H. van het Kaar, *SR* 1998, p. 317-322; R.H. Maatman, *De NV* 1998, p. 181-185; R.H. van het Kaar, *SR* 2000, p. 97-98; R.H. Maatman, *Ondernemingsrecht* 2004, p. 116-120.
34. Zie wet van 5 september 1979 tot wijziging van de Wet op de ondernemingsraden, *Stb.* 1979, 448 (zie voor integrale tekstplaatsing: *Stb.* 1979, 449). Zie hierover onder meer: P. Sanders, *TVVS* 1976, p. 209-238; B. Geersing, *SMA* 1977, p. 28-41; M.M. Olbers, *SMA* 1977, p. 316-324; W.J. Slagter, *Bouwrecht* 1977, p. 649-673; M. Mulder, S. Poppe, W.J. Slagter & P.J.M. Teunissen 1978; W.J. Slagter, *TVVS* 1979, p. 10-17; J.M. van der Linden, *Gids voor Personeelsbeleid, arbeidsvraagstukken, sociale verzekering* 1979-14, p. 8-10; J.M. van der Linden, *Gids voor Personeelsbeleid, arbeidsvraagstukken, sociale verzekering* 1979-15, p. 9-12; J.M. van der Linden, *Gids voor Personeelsbeleid, arbeidsvraagstukken, sociale verzekering* 1979-17, p. 19-23; J.M. van der Linden, *Gids voor Personeelsbeleid, arbeidsvraagstukken, sociale verzekering* 1979-18, p. 17-19; J.M. van der Linden, *Gids voor Personeelsbeleid, arbeidsvraagstukken, sociale verzekering* 1979-26, p. 9-11; M.J. van Vliet, *TVVS* 1997, p. 355-361; B. Geersing, *SMA* 1979, p. 537-557; F.C.B. van Wijnen 1979; I.A.C. van Haren 1979; I.A.C. van Haren 1981; M. Mulder & W.J. Slagter 1982; W.J. Slagter 1982; J.B. Huizink, *TVVS* 1990, p. 84-89; W. Albeda, in: *Een eeuw medezeggenschap*, p. 72-79.
35. Zie wet van 22 mei 1981, houdende wijziging van de Wet op de ondernemingsraden, *Stb.* 1981, 416. Zie hierover onder meer: M.G. Rood, *TVVS* 1981, p. 25-32.
36. Zie wet van 14 februari 1998 tot wijziging van de Wet op de ondernemingsraden en titel 7.10 (arbeidsovereenkomst) van het nieuw Burgerlijk Wetboek, *Stb.* 1998, 107. Zie hierover onder meer: M.G. Rood, *TVVS* 1996, p. 125-130; F. Koning, *De NV* 1996, p. 140-146; J. van Drongelen & J.A. Hofsteenge, *Arbeid Integraal* 1997-5, p. 44-54; L.C.J. Sprengers & R. van de Water, *SR* 1997, p. 279-280; P.F. van der Heijden, *SMA* 1998, p. 207-214; H.J. de Bijl Nachenius, *TVVS* 1998, p. 193-198; W.R. Gerritsma (samenst.) 1998.

uit 1979 is de directe vertegenwoordiging in kleine ondernemingen via wat wordt genoemd de personeelsvergadering³⁷ geïntroduceerd, die vervolgens in 1998 wordt gevolgd door de invoering van de personeelsvertegenwoordiging,³⁸ een medezeggenschapsfiguur die oorspronkelijk is geïntroduceerd in de Arbeidstijdenwet.³⁹ In 1995 wordt de Wet op de ondernemingsraden⁴⁰ van toepassing verklaard op overheidsorganisaties.⁴¹ Het gaat om alle overheidssectoren, waaronder het rijk, de politie, de gemeenten, de provincies en de waterschappen. Uitgezonderd zijn de sectoren defensie, onderwijs en wetenschap, de rechterlijke macht, leden van de Raad van State, de Algemene Rekenkamer en de Nationale ombudsman.

1.3.5 Medezeggenschap bij kleine ondernemingen⁴²

	2001	2002	2005
Ondernemingsraad	17%	21%	18%
Personeelsvertegenwoordiging	15%	17%	15%
Personeelsvergadering	46%	42%	45%
Niets	22%	20%	22%
	100%	100%	100%

37. Zie hierover onder meer: J. van Drongelen, *Arboscoop* 1996-3, p. 16-17; J. van Drongelen & J.A. Hofsteenge, *Arboscoop* 1998-3, p. 18-20; J. van Drongelen & J.A. Hofsteenge 1998, p. 67-73; J. van Drongelen 1998; F.W.H. Vink & Th.H.A. van Leeuwen 2002.
38. Zie hierover onder meer: L.C.J. Sprengers, *SMA* 1996, p. 461-470; W. Zeijlstra, *Praktijkblad Arbeidsvoorwaarden* 1998-10, p. 7-8; J. van Drongelen & J.A. Hofsteenge 1998, p. 23-65; F.W.H. Vink & Th.H.A. van Leeuwen 2002; J. van Drongelen & J.A. Hofsteenge 2003; N. Manshanden, *OndernemingsRaad* 2008-11, p. 32-33; N. Manshanden, *OndernemingsRaad* 2008-12, p. 36-38. Zie E. Verveen & M. Engelen 2002; H. Tissing & S. Zeeman 2005.
39. Zie wet van 23 november 1995, houdende bepalingen inzake arbeids- en rusttijden, *Stb.* 1995, 598. Zie hierover onder meer: A.J.C.M. Geers & G.J.J. Heerma van Voss, *SR* 1994, p. 136-144; J. van Drongelen & P.H. Vos, *SR* 1994, p. 236-244; J. Bloemarts, *SR* 1994, p. 245-249; P.H. Burger, *SR* 1994, p. 249-254; J. van Drongelen & P.H. Vos 1996; A.J.C.M. Geers & G.J.J. Heerma van Voss 1996; M. Volkers & M. Heesters 1996; C. de Heer 1996; W.A.M. de Lange & P.H. Vos 1997; W.A.M. de Lange, M.A.G. Thunissen & J. Rebel 1999 Deel 1; W.A.M. de Lange, M.A.G. Thunissen & J. Rebel, *SMA* 1999, p. 357-365; J. van Drongelen & D.J.J. Korver, *SMA* 2003, p. 309-310; J. van Drongelen & P.H. Vos 2003; J. van Drongelen & D.J.J. Korver 2005; J. van Drongelen & P.H. Vos 2006; C.J. Loonstra, in: *Had Geers het geweten! Arbeid en gezondheid. Schipperen tussen verantwoordelijkheid en bescherming*, p. 89-105; J. van Drongelen 2010. De Atw is ingrijpend gewijzigd bij wet van 30 november 2006, houdende wijziging van de Arbeidstijdenwet in verband met vereenvoudiging van die wet, *Stb.* 2006, 632. Zie hierover onder meer: S.F.H. Jellinghaus, J. van Drongelen & D.J.J. Korver, *SR* 2005, p. 405-412; A.F. Bungener, *Ondernemingsrecht* 2006, p. 291-295; K. Boonstra, in: *Had Geers het geweten! Arbeid en gezondheid. Schipperen tussen verantwoordelijkheid en bescherming*, p. 71-80; G.J.J. Heerma van Voss, in: *Had Geers het geweten! Arbeid en gezondheid. Schipperen tussen verantwoordelijkheid en bescherming*, p. 81-88; J. van Drongelen & D.J.J. Korver 2007; W.L. Roozendaal, *SMA* 2007, p. 45-58; J. van Drongelen & P.H. Vos 2008; P.H. Vos 2008; J. van Drongelen & D.J.J. Korver 2010a.
40. Zie wet van 13 april 1995, houdende regeling van de medezeggenschap van het overheidspersoneel in de Wet op de ondernemingsraden, *Stb.* 1995, 231. Zie hierover onder meer: L.C.J. Sprengers, *SR* 1994, p. 350-355; H.F.J. Joosten, *SMA* 1996, p. 373-385; R.A.A. Duk, *Kanttekeningen bij de WOR voor de overheid*, p. 7-17; L.C.J. Sprengers, in: *Kanttekeningen bij de WOR voor de overheid*, p. 19-30; E.M. Veldstra, in: *Kanttekeningen bij de WOR voor de overheid*, p. 31-39; L.C.J. Sprengers 1998; J.M. Hautvast 2004.
41. Zie ook: S.F.H. Jellinghaus, *OR Informatie* 2010-9, p. 9.
42. Zie M. Engelen & R. Kemper 2006, p. 21; M. Manshanden, *OndernemingsRaad* 2008-11, p. 32.