

**“De spelers binnen het besluitvormingsproces”**

*Een praktijkonderzoek naar de mogelijkheden voor Holding B.V. om de samenwerking tussen de ondernemer en de ondernemingsraad te optimaliseren.*

**Toetsing van:**

**Afstudeerscriptie**

**RE441C**

**Hogeschool Leiden Opleiding HBO-Rechten**

Marith Mosch – s1082547 Afstudeerbegeleider: mr. M. Putz Praktijkbegeleider: mr.

Inleverdatum 30 mei 2017

Reguliere kans

Klas RE4G 2016-2017, blok 15/16 Afstuderen

**Wegens privacy redenen zijn de (bedrijfs-)namen in deze scriptie gefingeerd**

****

**“De spelers binnen het besluitvormingsproces”**

Een praktijkonderzoek naar de mogelijkheden voor Holding B.V. om de samenwerking tussen de ondernemer en de ondernemingsraad te optimaliseren.

Cluster Management en Bedrijf

Scriptie Bachelor of Laws

M.E.G. (Marith) Mosch

1082547

Begeleidster: mr. Marleen Putz

Praktijkbegeleider: mr.

Mei 2017

# **Samenvatting**

Holding B.V. is een holdingvennootschap met 21 dochterondernemingen. Omdat de bedrijven in de holdingstructuur van Holding B.V. de laatste jaren aanzienlijk zijn gegroeid, is de instelling van een ondernemingsraad noodzakelijk. De directie van Holding B.V. wil de instelling van een ondernemingsraad faciliteren en hoopt een constructieve gesprekspartner in de ondernemingsraad te vinden. Gezien de snelle groei die het bedrijf doormaakt, streven zij naar een efficiënte samenwerking zodat het raadplegen van de ondernemingsraad niet onnodig veel tijd in beslag zal nemen.

De kennisvraag van dit onderzoek: “welke mogelijkheden zijn er om de samenwerking tussen de directie en de ondernemingsraad zo veel mogelijk te optimaliseren, teneinde de groei van de onderneming zo veel mogelijk te ondersteunen en faciliteren?” zal worden beantwoord door een wetsvergelijkend onderzoek tussen de Wet op de Ondernemingsraden en de Wet op de Europese Ondernemingsraden, een literatuurstudie en twee jurisprudentieonderzoeken. Waar de literatuurstudie als doel heeft het uitdiepen van de bevoegdheden van de ondernemingsraad, zal het wetsvergelijkend onderzoek kijken welke bepalingen ontleend kunnen worden aan de Europese equivalent van de Wet op de Ondernemingsraden. De jurisprudentieonderzoeken dienen ter verduidelijking van de redelijke termijn voor advies en instemming en voor de beroepsgronden voor het verkrijgen van vervangende instemming van de kantonrechter.

Het theoretisch onderzoeksgedeelte van dit onderzoek leidt tot een aantal conclusies omtrent de bevoegdheden van de spelers binnen het besluitvormingsproces. Uit de wetsgeschiedenis van Wet op de Ondernemingsraden blijkt dat de medezeggenschap van werknemers sinds de oprichting van de wet in 1950, sterk is uitgebreid. Ook kunnen we opmaken dat de kwalificatie van ‘belangrijk besluit’, afhangt van het belang van het besluit, de soort werkzaamheden van de onderneming en het aantal werknemers dat getroffen wordt door het besluit. Dit resulteert vaak in een belangrijk besluit, waardoor de ondernemer niet om de ondernemingsraad heen kan.

Voor het vaststellen van een advies- of instemmingsgerechtigd besluit dient rekening te worden gehouden met de inhoud en de strekking van het besluit alsmede de intentie van de wetgever. Want, zo oordeelde de Hoge Raad, de bevoegdheden van de or zoals genoemd in de WOR, zijn niet limitatief.

Door het wetsvergelijkend onderzoek is vastgesteld dat de Europese wetgeving in dit geval een aanvullende werking kan hebben op de invulling van de Wet op de Ondernemingsraden. Voor zowel de directie als de ondernemingsraad kan deze wetgeving een bijdrage leveren aan de invulling van de bevoegdheden.

Wat betreft de rechten en plichten van de directie, komen in dit onderzoek een aantal geschreven en ongeschreven rechtsbeginselen naar voren die abstracte gedragsnormen vormen voor beide partijen. Hoewel deze normen openstaan voor eigen interpretatie door partijen, kunnen partijen deze gebruiken om de betrouwbaarheid te waarborgen en opvulling te geven aan gaten in de wet of overeenkomsten.

Uit de resultaten van het jurisprudentieonderzoek blijkt dat de redelijke termijn voor advies en instemming wordt opgemaakt uit verschillende onderdelen. Allereerst dient de complexiteit van de zaak zwaar te wegen. Daarnaast moet rekening worden gehouden met het aantal betrokkenen bij het besluit en het belang of eventuele tegenstrijdige belangen die de ondernemingsraad moet overwegen. Benadrukt wordt dat een goede voorbereiding en een duidelijk geformuleerd besluit de termijn aanzienlijk korter kan maken.

De bevindingen van het tweede jurisprudentieonderzoek leiden tot de conclusie dat voor het verkrijgen van vervangende toestemming van de kantonrechter, de directie zich het beste kan beroepen op bedrijfseconomische belangen. Goed onderbouwde economische belangen wegen zwaar voor de kantonrechter en hebben de meeste kans tegenover de (arbeids-)belangen van de ondernemingsraad.

Aan de hand van de resultaten van dit onderzoek is het Governance Framework Holding opgericht, met daarin een gedragscode. In dit Governance Framework is tevens een beslismodel opgenomen voor de directie van Holding B.V. om overzichtelijk te maken wanneer en op welke wijze zij de ondernemingsraad moet inschakelen en wat de consequenties zijn als zij hiervan afwijkt.

**Inhoudsopgave**

**Voorwoord 1**

**Samenvatting 2**

**Lijst van gebruikte afkortingen en verkorte aanduidingen 7**

1. **Inleiding van het praktijkonderzoek 1**
   1. Aanleiding en probleemanalyse 1
      1. Aanleiding 1
      2. Probleemanalyse 2
   2. Doelstelling 3
      1. Kennisvraag 3
      2. Praktische relevantie 4
      3. Doel van het onderzoek 4
   3. Centrale vraag en deelvragen 4
      1. Centrale vraag 4
      2. Deel- en subdeelvragen 4
   4. Begrippen operationaliseren 5
   5. Methodologische verantwoording 6
      1. Wat is de strekking van de ondernemingsraad op grond van de Wet op de Ondernemingsraden? 6
      2. Hoe kunnen de rechten, die een ondernemingsraad op grond van de wet toekomt, worden afgebakend? 7
      3. Wat zijn blijkens de wet- en regelgeving en algemene rechtsbeginselen de rechten en plichten van de directie ten aanzien van de ondernemingsraad? 7
      4. Welke middelen heeft de directie op grond van jurisprudentie om de bevoegdheden van de ondernemingsraad te reguleren? 8
   6. Leeswijzer 10
2. **Medezeggenschap vanuit het perspectief van de ondernemingsraad 12**
   1. Strekking ondernemingsraad op grond van de Nederlandse wetgeving 12
      1. Wet op de Ondernemingsraden 12
      2. Medezeggenschap binnen kleinere ondernemingen 13
         1. De personeelsvertegenwoordiging 13
         2. De Personeelsvergadering 13
   2. Afbakening van de bevoegdheden van de ondernemingsraad 14
      1. Informatierecht 14
      2. Adviesrecht 14
      3. Instemmingsrecht 15
      4. Initiatiefrecht 16
   3. Vergelijking tussen de nationale en Europese wetgeving 17
      1. Wet op de ondernemingsraden 17
      2. Waarom een vergelijking tussen de twee wetten? 17
   4. Resultaten wetsvergelijkend onderzoek 18
      1. Informatierecht 19
      2. Adviesrecht 19
      3. Instemmingsrecht 19
      4. Initiatiefrecht 20
      5. Conclusie 20
3. **Focus verschuift naar de directie**  **21**
   1. Wetsanalyse naar de rechten en plichten van de directie ten aanzien

van de ondernemingsraad 21

* + 1. Analyse Wet op de Ondernemingsraden 21
    2. Verenigbaarheid met de Wet op de Europese Ondernemingsraden 21
    3. Algemene rechtsbeginselen 22
       1. Verticale werking ondernemer en ondernemingsraad 22
       2. Algemene beginselen van behoorlijk bestuur 22
       3. Goed ondernemerschap/ werkgeverschap 24
       4. Goed werknemerschap 25
       5. Overige rechtsbeginselen 26
    4. Conclusie 27

1. **Resultaten van de jurisprudentieonderzoeken 28**
   1. Overwegingen redelijke termijn 28
      1. Europese beoordeling redelijke termijn 28
      2. Voorbeelden Nederlandse termijnstelling 30
      3. Conclusie 32
   2. Vervangende instemming kantonrechter32
      1. Kennelijk onredelijk onthouden van de instemming 32
      2. Aangevoerde bedrijfsbelangen 34
      3. Conclusie 35
2. **Conclusie 36** 
   1. Een verdieping in de literatuur 36
   2. Toevoeging door de WEOR 37
   3. Rechten en plichten van de directie 38
   4. Redelijke termijn 38
   5. Beroep vervangende instemming 39
3. **Aanbevelingen 41**
   1. Aanbevelingen met betrekking tot het doorlopen van

het medezeggenschapstraject 41

* 1. Aanbevelingen voor het verkrijgen van vervangende

toestemming 43

* 1. Governance Framework en gedragscode 43

1. **Bronnenlijst 44**
   1. Lijst van aangehaalde literatuur 44
   2. Parlementaire stukken 47
   3. Rechtspraakregister 47
2. **Bijlagen 50**
   1. Bijlage I: Organogram Holding 50
   2. Bijlage II: Toelichting bedrijven Holding 51
   3. Bijlage III: Tekst artikel 25 Wet op de Ondernemingsraden 53
   4. Bijlage IV: Tekst artikel 27 Wet op de Ondernemingsraden 55
   5. Bijlage V: Schematische weergave vergelijking bevoegdheden ondernemingsraad en Europese ondernemingsraad 57
   6. Bijlage VI: Gelabelde resultaten deelvraag 5.1.1 62
   7. Bijlage VII: Gelabelde resultaten deelvraag 5.1.2 71
   8. Bijlage VIII: Gelabelde resultaten deelvraag 5.2 73
   9. Bijlage IX: Governance Framework 77a. Beslismodel Ondernemingsraad 79

b. Toelichting 80

c. Gedragscode 83

# **Lijst van gehanteerde afkortingen en verkorte aanduidingen**

abbb algemene beginselen van behoorlijk bestuur

Awb Algemene wet Bestuursrecht

BW Burgerlijk Wetboek

CE Council of Europe

CRvB Centrale Raad van Beroep

ECHR European Court of Human Rights

ECLI European Case Law Identifier

EG Europese Gemeenschap(pen)

EVRM Europees Verdrag voor de Rechten van de Mens

EHRM Europees Hof voor de Rechten van de Mens

EOR Europese Ondernemingsraad

EU Europese Unie

GF Governance Framework

Gw Grondwet

Hof Gerechtshof

HR Hoge Raad der Nederlanden

HvJ EG Hof van Justitie van de Europese Gemeenschappen

HvJ EU Hof van Justitie van de Europese Unie

KTG Kantongerecht

MvA Memorie van Antwoord

NJB Nederlands Juristenblad

OK Ondernemingskamer van het Gerechtshof te Amsterdam

or ondernemingsraad

PV Personeelsvergadering

PVT Personeelsvertegenwoordiging

Rb. Rechtbank

SER Sociaal-Economische raad

Stb. Staatsblad

Wbp Wet bescherming persoonsgegevens

WEOR Wet op de Europese Ondernemingsraden

WOR Wet op de Ondernemingsraden

**Begripsbepaling**

Directie/ ondernemer: deze begrippen zullen in dit onderzoek naast elkaar worden gebruikt voor dezelfde instelling. Aangezien de opdrachtgever meer herkenning haalt uit het begrip ‘Directie’ en de wet spreekt van ‘ondernemer’, is ervoor gekozen beide begrippen te hanteren.

**1. Inleiding van het praktijkonderzoek**

Stena Line, een Noord-Europese rederij die ferry overtochten verzorgt, legt 6 mei 2011 een besluit tot wijziging van hun pensioenregeling ter instemming aan haar ondernemingsraad voor. De ondernemingsraad van Stena Line geeft te kennen zich te onthouden van het geven van deze instemming. Zij stellen dat het geen instemmingsgerechtelijk besluit betreft. Dit is aanleiding voor Stena Line om in mei 2012 naar de kantonrechter te stappen voor het verkrijgen van vervangende instemming. Dit blijkt niet succesvol. Beroep bij het Hof volgt, waar de toestemming wel wordt gegeven. Hierop besluit de ondernemingsraad cassatie in te stellen. De Hoge Raad vernietigd de uitspraak van het Hof begin 2014. De Hoge Raad oordeelt dat de ondernemingsraad van Stena Line wel instemmingsrecht heeft bij het desbetreffende besluit, maar dat het onthouden van deze instemming niet onredelijk is. Het geding wordt verwezen naar het Hof Amsterdam voor verdere behandeling…

* 1. **Aanleiding en probleemanalyse**

1.1.1 Aanleiding

In een ontwikkeld en democratisch land als Nederland is medezeggenschap van werknemers van groot belang binnen de bedrijfsvoering. Vanuit deze overtuiging is in 1950 de Wet op de Ondernemingsraden ingevoerd. In de Memorie van Toelichting stelden de toenmalige ministers Roolvink, Polak en Van Son[[1]](#footnote-1):

‘Een onderneming is een arbeidsgemeenschap die niet eenzijdig voor het profijt van de ondernemer bestaat, maar die, afgezien van haar maatschappelijke functie, het welzijn van allen die erbij betrokken zijn dient te bevorderen. Uiteraard wordt beseft dat de onderneming een organisatie is die zonder leiding haar functie niet kan vervullen. Maar steeds meer wint het inzicht, men zou zelfs kunnen zeggen de rechtsovertuiging veld, dat de omstandigheid dat iemand zijn werkkracht ten dienste van een onderneming heeft gesteld en daardoor ondergeschiktheid aan de ondernemingsleiding heeft aanvaard, geenszins tot gevolg behoeft te hebben dat hij binnen de onderneming onmondig moet zijn, wanneer hij niet het voorrecht heeft een functie te hebben waardoor hij deel heeft aan de leiding.’[[2]](#footnote-2)

Hoewel het geven van een stem aan de werknemers belangrijk is, kan de situatie van Stena Line[[3]](#footnote-3) niet als wenselijk worden beschouwd. Uiteindelijk heeft het voor Stena Line erg lang geduurd voordat zij een besluit kon nemen voor de wijziging van de pensioenregeling. Ondanks het belang van de medezeggenschap van werknemers, moet rekening worden gehouden met het feit dat het besluit uiteindelijk bedoeld is voor de werknemer. Het kan niet de bedoeling zijn dat het jaren duurt voordat de ondernemer definitief de knoop kan doorhakken!

1.1.2 Probleemanalyse

Company B.V. (hierna: Company) is in 1964 opgericht met als doel te fungeren als een administratie- en assurantiekantoor.[[4]](#footnote-4) Van daaruit is het bedrijf verder gegroeid tot holdingconcern Company Groep, bestaande uit diverse bedrijven die actief zijn binnen de financiële dienstsverleningssector. De overkoepelde organisatie waartoe Company Groep behoort, is Holding B.V. (hierna: Holding). Holding is een holdingvennootschap, art. 2:24a Burgerlijk Wetboek (hierna: BW), met 21 dochterondernemingen.[[5]](#footnote-5) In de holdingstructuur van Holding kan onderscheid worden gemaakt tussen twee soorten bedrijven, enerzijds de bedrijven waar werknemers in dienst zijn en anderzijds de bedrijven waar dat niet het geval is.[[6]](#footnote-6) De directie van Holding (hierna: de Directie) geeft leiding aan deze 21 bedrijven.

*Figuur 1*

Nu de bedrijven binnen de holdingstructuur van Holding samen meer dan 50 personen werkzaam stellen, is het aan de Directie om de aanstelling van een ondernemingsraad (hierna: or) te faciliteren. Gezien de holdingstructuur binnen de bedrijven, biedt de wet de mogelijkheid een gezamenlijke or aan te stellen. Dit schept tevens een situatie waarin alle werknemers binnen de verschillende bedrijven zich vertegenwoordigd voelen, aangezien maar enkele bedrijven individueel meer dan 50 werknemers in dienst hebben.

Het begrip “or” is voor zowel de Directie als het personeel binnen de bedrijven van Holding, een nieuw onderwerp. Om deze reden behoeven beide partijen advies omtrent de praktische uitvoering van deze raad. Derhalve zou de Directie graag zien dat er een governance framework (hierna: GF) wordt opgesteld dat zich toespitst op de or binnen de organisatie. In het GF moet op een heldere en overzichtelijke manier worden uitgelegd welke rol er voor de or binnen Holding is weggelegd.[[7]](#footnote-7) Hierbij moet aandacht zijn voor de volgende punten:

* De bevoegdheden van de or
* De wijze waarop de or deze bevoegdheden kan/mag uitvoeren
* Een beslismodel voor de Directie waaruit zij kan opmaken wanneer en op welke wijze de or ingeschakeld moet worden
* De middelen die de Directie toekomt om de samenwerking met de or te bevorderen

Voorop gesteld staat dat Holding, sinds de oprichting, een groei heeft doorgemaakt die mede te danken is aan het vermogen van de Directie om snel beslissingen te nemen. De Directie heeft geen ervaring met de or als medezeggenschapsorgaan, waardoor zij grotendeels in het donker tast. Om ook in de toekomst de ontwikkeling en doeltreffendheid van de onderneming te waarborgen, heeft zij behoefte aan duidelijke richtlijnen om een goede samenwerking tussen de or en de Directie te realiseren.

**1.2 Doelstelling**

1.2.1 Kennisvraag

Het praktijkprobleem waar de onderneming tegenaan loopt is haar gebrek aan ervaring met het medezeggenschapsorgaan or. Vanwege deze afwezigheid van kennis, vreest de Directie dat de samenwerking tussen haar en de or, de ontwikkeling en doeltreffendheid van de onderneming niet ten goede zal komen. De groei die de onderneming sinds de oprichting heeft doorgemaakt, is deels te danken aan het vermogen van de Directie om beslissingen snel te nemen en overleg te voeren op directieniveau.[[8]](#footnote-8) Om op deze behoefte in te haken en het gebrek aan kennis weg te nemen, is het zaak de onderneming voor te lichten over de rol van de or binnen Holding.

Om het praktijkprobleem het hoofd te bieden, zal een antwoord worden gezocht op de volgende kennisvraag:

*Welke mogelijkheden zijn er om de samenwerking tussen de Directie en de or zo veel mogelijk te optimaliseren, teneinde de groei van de onderneming zo veel mogelijk te ondersteunen en faciliteren?*

1.2.2 Praktische relevantie

Na het beantwoorden van de kennisvraag, zullen de bevindingen van het onderzoek overhandigd worden aan de Directie in de vorm van een advies. Om het praktijkprobleem doeltreffend op te lossen, zal dit advies verwerkt worden in een GF.

1.2.3 Doel van het onderzoek

Het doel van dit onderzoek is de Directie middelen aan te reiken om de bevoegdheden van de or binnen het beslisproces van de onderneming vorm te geven door de mogelijkheden die de wet en de rechtspraak hiertoe biedt, in kaart te brengen.

De bevindingen van mijn onderzoek zullen worden verwerkt in een GF. Het GF moet een naslagwerk vormen voor de Directie alsmede voor de or van Holding. Hierin zullen dus ook richtlijnen komen over bevoegdheden en werkwijze van de or binnen de organisatie. Tevens is het de bedoeling om in het GF een beslisboom op te nemen. Middels deze beslisboom moet het voor de Directie overzichtelijk worden op welke manier zij de or moet inschakelen bij het besluitvormingsproces.

**1.3 Centrale vraag en deelvragen**

1.3.1 Centrale vraag

Welke instrumenten staan, volgens literatuur- en jurisprudentieonderzoek, ter beschikking van de Directie om de bevoegdheden die de or van Holding op grond van de Wet op de Ondernemingsraden toekomt, vorm te geven teneinde het snelle beslisproces te faciliteren?

1.3.2 Deel- en subdeelvragen

1. Wat is de strekking van de ondernemingsraad op grond van de Wet op de Ondernemingsraden?
2. Hoe kunnen de rechten, die een ondernemingsraad op grond van de wet toekomt, worden afgebakend binnen de literatuur?
3. Op welke wijze kan een vergelijking tussen de Wet op de Ondernemingsraden en de Wet op de Europese Ondernemingsraden een positieve toevoeging geven aan de interpretatie van de Wet op de Ondernemingsraden?
4. Wat zijn blijkens de wet- en regelgeving en de algemene rechtsbeginselen, de rechten en plichten van de directie ten aanzien van de ondernemingsraad?
5. Welke middelen heeft de directie op grond van jurisprudentie om de bevoegdheden van de ondernemingsraad te reguleren?
   1. Welke factoren zijn bepalend voor het vaststellen van een redelijke termijn[[9]](#footnote-9) voor het adviesrecht ex art. 25 WOR en het instemmingsrecht ex art. 27 WOR van de ondernemingsraad?
   2. Welke gronden kan de directie aanvoeren voor een geslaagd beroep ex art. 27 lid 4 WOR, teneinde het verkrijgen van vervangende instemming van de kantonrechter?

**1.4 Begrippen operationaliseren**

**Doeltreffend:** wanneer het gestelde doel bereikt wordt. De doelstelling van Holding is het verder laten groeien van het bedrijf zonder de kernwaarden, klantgerichtheid, deskundigheid, vriendelijkheid, integriteit en betrokkenheid, uit het oog te verliezen. Wanneer het bedrijf dit doel blijft bereiken, kan een middel als doeltreffend worden beschouwd.[[10]](#footnote-10)

**Governance Framework:** het Governance Framework geeft de regels voor de besluitvorming en verantwoording binnen de organisatie. Dit kader moet de gewenste resultaten binnen de organisatie behalen. Het Governance Framewerk bepaalt het wat, wie en hoe van de besluitvorming binnen de onderneming. In dezen zal het Governance Framework uiteenzetten in welke gevallen de Directie de or moet inschakelen en in welke hoedanigheid hij zich met een besluit bezig kan houden. Daarnaast zal er worden weergegeven welke consequenties het niet inschakelen van de or met zich meebrengt. Het Governance Framework zal zich uitsluitend op de situatie van Holding toespitsen.

**Groei:** in dit onderzoek wordt hiermee de gehele groei van de onderneming bedoeld. Dit houdt in het groeien van de onderneming door middel van organische groei (groei door het uitbreiden van productie en verkoop) én/of niet-organische groei (groei door fusies en overnames).[[11]](#footnote-11)

**Middelen/ Instrumenten:** de mogelijkheden die de Directie op grond van de wet en geldende jurisprudentie heeft, om de handelingsruimte van de or te reguleren.

**Termijn:** het tijdsbestek dat de or krijgt voor het geven van advies dan wel instemming, ingaande vanaf het tijdstip waarop zij zijn ingeschakeld.

**Tijdstip:** met tijdstip wordt bedoeld, het moment waarop de or in de gelegenheid moet worden gesteld voor het geven van advies dan wel instemming aan de Directie. De betekenis hiervan wordt ontleend aan artikel 25 lid 2 WOR.

**1.5 Methodologische verantwoording**

1.5.1 Wat is de strekking van de ondernemingsraad op grond van de Wet op de Ondernemingsraden?

Voor de beantwoording van de eerste deelvraag wordt een wetsanalyse uitgevoerd. Deze deelvraag vormt daarmee het begin van het theoretisch-juridische onderzoeksgedeelte. Voor de analyse zullen de volgende wetten worden bestudeerd:

* Wet op de Ondernemingsraden
* Wet op de Europese Ondernemingsraden

Eerstgenoemde wet geeft de regels omtrent de or in Nederland. De WEOR daarentegen geeft de regels voor de EOR. Hoewel de or en EOR andere organen zijn met niet dezelfde bevoegdheden, is kennisneming en vergelijking van ons nationale rechtssysteem met dat van de Europese Unie een mogelijke bijdrage voor het oplossen van rechtsvragen. Het kan bijvoorbeeld zo zijn dat vragen geen antwoord vinden binnen onze wetgeving, maar wel in Europese context. Wellicht biedt de Europese wetgeving een duidelijkere en betere invulling van bevoegdheden dan onze Nederlandse wetgeving.

Om een duidelijk kader te schetsen van de huidige wet- en regelgeving, is een wetsanalyse een logische onderzoeksmethode. Hierbij zal tevens een kleinschalig literatuuronderzoek worden uitgevoerd ter ondersteuning van de wetsanalyse. Het verzamelde onderzoeksmateriaal zal schematisch worden weergegeven. Wanneer artikelen reden tot discussie geven, zal dit worden toegelicht.

Omdat de beantwoording van de eerste deelvraag de fundering van het onderzoek vormt, is het van groot belang de kwaliteit en betrouwbaarheid van het verzamelde onderzoekmateriaal te waarborgen. Naast het gebruik van voetnoten zal daarom gebruik worden gemaakt van een peer review. Hierbij zal een collega, tevens afstudeerstudent Hbo-rechten van de HvA, de stappen doorlopen om te zien of hij tot dezelfde conclusie komt.

Wijziging in aanpak

Uiteindelijk is bij het opstellen van het juridisch kader, een keuze gemaakt voor het opsplitsen van deze deelvraag. Aangezien de beantwoording van de deelvraag te omvattend was en de verzamelde onderzoeksresultaten beter tot zijn recht kwamen in een apart hoofdstuk. Hierbij is de volgende deelvraag opgesteld:

\* Op welke wijze kan een vergelijking tussen de Wet op de Ondernemingsraden en de Wet op de Europese Ondernemingsraden een positieve toevoeging geven aan de interpretatie van de Wet op de Ondernemingsraden?

1.5.2 Hoe kunnen de rechten, die een ondernemingsraad op grond van de wet toekomt, worden afgebakend binnen de literatuur?

De beantwoording van de tweede deelvraag is, in wezen, een verdieping van de eerste deelvraag. Door de theoretische aard van de vraag, maakt de beantwoording hiervan tevens deel uit van het theoretisch-juridische onderzoeksgedeelte.

De tweede deelvraag heeft als doel het geven van een afbakening van de bevoegdheden die de or heeft. Hiervoor wordt een literatuuronderzoek uitgevoerd. Door middel van een verdieping in boeken, parlementaire stukken, scripties en vakbladen wordt beoogd aan te duiden waar de bevoegdheid van de or ophoudt en over welke onderwerpen zij wel of geen medezeggenschap mogen uitoefenen. Een overzicht van de geraadpleegde literatuur zal worden opgenomen in de literatuurlijst.

Hoewel de wet aangeeft welke bevoegdheden de or heeft en over welke onderwerpen zij mogen spreken, is het in de praktijk vaak niet zo zwart-wit. Daarom wordt in de beschikbare vakliteratuur op zoek gegaan naar deze grenzen van de medezeggenschap.

Om de betrouwbaarheid en kwaliteit van dit onderzoek te garanderen wordt, naast voetnoten, zoveel mogelijk gebruik worden gemaakt van verschillende soorten literatuur van verschillende auteurs. Door de informatie vanuit meerdere bronnen te controleren wordt de betrouwbaarheid van het onderzoek gewaarborgd en is de kans op systematische fouten kleiner.

1.5.3Wat zijn blijkens de wet- en regelgeving en algemene rechtsbeginselen de rechten en plichten van de directie ten aanzien van de ondernemingsraad?

De derde deelvraag vormt het einde van het theoretisch-juridische onderzoeksgedeelte van deze scriptie. Om een antwoord de vinden op deze vraag wordt wederom een wetsanalyse uitgevoerd waarbij gebruik wordt gemaakt van de volgende wetteksten:

* Wet op de Ondernemingsraden
* Wet op de Europese Ondernemingsraden

Naast het uitvoeren van een wetsanalyse, zal er worden gekeken naar vakliteratuur over dit onderwerp. Gezien het doel van de deelvraag, het weergeven van de rechten en plichten van de Directie ten aanzien van de or, is de meest logische aanpak om hierbij te kijken naar de primaire bron. In dit geval is dit de wet- en regelgeving. Echter, omdat de wetgever zich in de WOR en de WEOR toelegt om de rechten en plichten van de or uiteen te zetten, zal literatuur een goede aanvulling geven vanuit de kant van de Directie.

De toepassing van twee onderzoeksmethoden waarborgt de betrouwbaarheid van de onderzoeksresultaten. De onderzoeksresultaten zullen thematisch worden toegelicht.

1.5.4 Welke middelen heeft de directie op grond van jurisprudentie om de bevoegdheden van de ondernemingsraad te reguleren?

Deze vraag vormt het praktijkonderzoeksgedeelte van het onderzoek. Hiermee wordt beoogd antwoord te geven op de vraag of de Directie middelen kan inzetten om de bevoegdheden van de or te reguleren. Er is hier gekozen voor een jurisprudentieonderzoek.

De reden dat is gekozen voor het uitvoeren van een jurisprudentieonderzoek, vereist wat toelichting. Gezien de vertraging die een medezeggenschapsorgaan kan veroorzaken in het besluitvormingsproces, is het in sommige gevallen denkbaar dat de Directie bevoegdheden nodig heeft. Deze bevoegdheden moet de Directie de mogelijkheid geven de or sturing te geven zonder het medezeggenschapsrecht van de werknemers te ontnemen. In de WOR wordt niet gesproken over mogelijkheden voor de Directie deze sturing te geven, sterker nog, de WOR blijft hier opzettelijk vaag over. Bijvoorbeeld door geen bepalingen op te nemen over de termijn waarbinnen de or advies dan wel instemming kan geven. Om deze reden is er gekozen voor een analyse van rechterlijke uitspraken. Het doel van jurisprudentie is namelijk enerzijds het invullen van gaten in de wet en anderzijds het concretiseren van wettelijke bepalingen.

Om een gericht jurisprudentieonderzoek uit te kunnen voeren, is de deelvraag onderverdeeld in twee subdeelvragen. De twee rechtsvragen waar dit onderzoek antwoord op zal geven zijn:

1. Welke factoren zijn bepalend voor het vaststellen van een redelijke termijn voor het adviesrecht ex art. 25 WOR en het instemmingsrecht ex art. 27 WOR?
2. Welke gronden kan de Directie aanvoeren voor een geslaagd beroep ex art. 27 lid 4 WOR, teneinde vervangende instemming te verkrijgen van de kantonrechter?

Factoren redelijke termijn

De WOR, die behoort tot het Medezeggenschapsrecht, maakt deel uit van het Privaatrecht. Volgens art. 6 lid 1 Europees Verdrag voor de Rechten van de Mens (hierna: EVRM) heeft een ieder recht op een eerlijk proces, en daarmee behandeling binnen een redelijke termijn. Er wordt hier gesproken van burgerlijke rechten. Gezien de directe werking van het EVRM binnen het Nederlandse recht (art. 94 Gw) geldt dit zogenaamde decisiebeginsel – recht op een behandeling en beslissing binnen een redelijke termijn – van rechtswege binnen het Nederlandse rechtssysteem. Aanvullend, kan uit het Benthem arrest worden afgeleid dat het in artikel 6 lid 1 EVRM bepaalde, niet alleen voor strafrechtelijke zaken van toepassing is.[[12]](#footnote-12) Hoewel het Europees Hof van de Rechten van de Mens (hierna: EHRM) in beginsel het beoordelen van privaatrechtelijke geschillen overlaat aan de nationale wetgeving,[[13]](#footnote-13) wordt de aanwezigheid van het EVRM door vele privaatrechtelijke juristen gezien als een interessant instrument dat van toegevoegde waarde kan zijn bij de invulling van het Privaatrecht.[[14]](#footnote-14) Daarom zal er voor de beantwoording van deze rechtsvraag mede gekeken worden naar de invulling die het EHRM geeft aan de redelijke termijn.

Voor het selecteren van jurisprudentie in de databank HUDOC, zijn de volgende filters toegepast: uitspraken: Grand Chamber/taal: Engels/ zoektermen: Violation of article 6-1 Reasonable time. Deze filters leverden 42 uitspraken op. Hiervan zijn 15 uitspraken willekeurig geselecteerd. Bij het selecteren van de uitspraken is rekening gehouden met het tijdvlak waarin de uitspraken zijn gedaan en zijn er uit ieder jaar 1 of 2 uitspraken geselecteerd. Op deze manier vormen de uitspraken een goede vertegenwoordiging van het gehele tijdvlak en de opvattingen uit de verschillende jaren.

De Topics aan de hand waarvan de jurisprudentie zal worden geanalyseerd, zijn de vier vragen die de rechters van het EHRM beantwoorden bij zaken omtrent de redelijke termijn:

* Is de zaak complex?
* Hoe heeft de verzoeker zich gedragen tijdens de procedure?
* Hoe heeft/ hebben de betrokken autoriteit(en) zich gedragen tijdens de procedure?
* Welk belang staat er op het spel voor de verzoeker?

Aanvullend op de invulling die het EVRM aan de redelijke termijn geeft, zal worden gekeken naar de redelijke termijn binnen het kader van de WOR. Voor het selecteren van jurisprudentie in de databank Rechtspraak, zijn de volgende filters toegepast: zoektermen: Redelijke termijn + WOR/ rechtsgebied: Civiel recht. En zoektermen: Redelijke termijn + Wet op de Ondernemingsraden/ rechtsgebied: Civiel recht. Hierbij zijn respectievelijk 37 en 42 resultaten gevonden, sommige hiervan waren hetzelfde. Uiteindelijk zijn hier 8 relevante uitspraken gevonden, deze zullen allemaal worden onderzocht. Bij het onderzoek zal worden gekeken naar de volgende punten:

* Van welke bevoegdheid van de or is er sprake, adviesrecht of instemmingsrecht?
* Welke termijn wordt aangehouden voor het antwoord van de or?
* Welke factoren spelen mee bij het vaststellen van de termijn?

Beroepsgronden art. 27 lid 4 WOR

Voor de beantwoording van de tweede rechtsvraag zal worden gekeken naar de beroepsgronden van de Directie op grond van art. 27 lid 4 WOR. Het doel van een beroep op grond van art. 27 lid 4 WOR is het verkrijgen van vervangende instemming van de kantonrechter.

Voor het selecteren van jurisprudentie in de databank Rechtspraak, zijn de volgende filters toegepast: zoektermen: art. 27 lid 4 WOR/ rechtsgebied: Civiel recht/ instantie: Rechtbanken/ datumbereik: 04-03-1998 tot 28-02-2017.[[15]](#footnote-15) Hierbij zijn 97 resultaten gevonden waarvan er 18 relevant zijn, deze zullen allemaal worden onderzocht.

Bij het analyseren van de gevonden uitspraken zal worden gekeken naar:

* Is het onthouden van de instemming door de or onredelijk?
* Is er sprake van bedrijfssociale, bedrijfseconomische of bedrijfsorganisatorische redenen?

Bij het uitvoeren van een jurisprudentieonderzoek is, naast de validiteit, tevens de betrouwbaarheid erg belangrijk. Als het onderzoek niet betrouwbaar is, heeft het namelijk geen waarde en kan het praktische doel niet worden gediend. Daarom zal er tijdens het analyseren van de rechterlijke uitspraken een logboek bij worden gehouden. Dit verschaft inzicht in de manier van aanpak maar ook de denkwijze. Daarnaast kan dit gebruikt worden om de stappen in het onderzoek na te gaan. Een overzicht van de uitspraken die worden geanalyseerd, is opgenomen in de bronnenlijst.

**1.6 Leeswijzer**

Deze scriptie bestaat uit 8 hoofdstukken die ieder een ander thema behandelen.

Allereerst zal in hoofdstuk 2 een juridisch kader worden geschetst, waarbij de focus ligt op de bevoegdheden van de or. Hoofdstuk 3 is een voortzetting van het juridisch kader, met als onderscheid dat de focus is verschoven naar de Directie. In hoofdstuk 3 komen de rechten en plichten van de Directie ten overstaan van de or aan bod.

De resultaten van het praktijkonderzoek worden toegelicht in hoofdstuk 4, waarbij Subdeelvraag 1 in 4.1 wordt ondergebracht en Subdeelvraag 2 in 4.2.

Vervolgens zal in hoofdstuk 5 een conclusie worden getrokken aan de hand van het onderzoeksmateriaal dat verzameld is door middel van de beantwoording van deelvragen 1 tot en met 5. De resultaten van deze deelvragen zijn al toegelicht in de hoofdstukken 2,3 en 4.

In hoofdstuk 6 wordt verder ingegaan op de conclusie waarbij er aanbevelingen worden gedaan aan de opdrachtgever van het onderzoek. Mogelijke middelen worden besproken die kunnen dienen ter optimalisatie van de samenwerking tussen de Directie en de or van Holding. Daarnaast zullen ook de meewegende factoren het vaststellen van een redelijke advies- en instemmingstermijn worden behandeld. Bovendien wordt hier gereflecteerd op het onderzoek en op de manier waarop de resultaten van het onderzoek bruikbaar zijn binnen de bedrijfsvoering van Holding.

Ten slotte wordt in hoofdstuk 7 een lijst gegeven met aangehaalde literatuur en gebruikte jurisprudentie en zijn in hoofdstuk 8 de bijlagen van dit onderzoek te vinden.

# **2. Medezeggenschap vanuit het perspectief van de ondernemingsraad**

**2.1 Strekking ondernemingsraden op grond van de Nederlandse wetgeving**

*Ter beantwoording van deelvraag 1*

Ondernemingen met meer dan 50 werknemers in dienst zijn verplicht een or in te stellen, aldus art. 2 lid 1 WOR. Aangezien Holding een holdingvennootschap is die meerdere ondernemingen in stand houdt die tezamen ten minste 50 personen werkzaam stelt, moet zij een or instellen. Derhalve is de Directie belast met de aanstelling van een gezamenlijke or voor de holdingvennootschap, zoals bedoeld in art. 3 lid 1 WOR.

Een or is een medezeggenschapsorgaan bestaande uit werknemers die namens het personeel overleg voeren met de werkgever over het ondernemingsbeleid en de personeelsbelangen. De or draagt de verantwoordelijkheid om de werknemers van Holding te vertegenwoordigen bij het beslissingsproces van de Directie. De rol van de or wordt toegelicht in de WOR.

2.1.1 Wet op de Ondernemingsraden

Het belang van medezeggenschap van werknemers binnen de onderneming wordt onderstreept in art. 19 lid 2 grondwet:

*De wet stelt regels omtrent de rechtspositie van hen die arbeid verrichten en omtrent hun bescherming daarbij, alsmede omtrent medezeggenschap.*

De regels waar in art. 19 lid 2 Gw naar wordt verwezen, zijn in 1950 opgesteld in de WOR. Het wetsvoorstel WOR werd gedreven door de overtuiging, “dat een orgaan van samenwerking in de onderneming slechts aan zijn doel kan beantwoorden, indien deze samenwerking zich afspeelt tussen de ondernemer en zijn personeel.’’ [[16]](#footnote-16)

Sinds de invoering van de WOR in 1950, heeft deze een aantal veranderingen doorgemaakt. Zo werd in 1971 besloten dat de or ook de personeelsbelangen mocht behartigen. Ook werd het recht op scholing voor leden ingevoerd.[[17]](#footnote-17) Tijdens de wetswijziging van 1979 lag de focus op de samenwerking tussen de directie en de or. Hierbij werd besloten dat de directie voortaan niet meer deel zou uitmaken van de or,[[18]](#footnote-18) maar dat er een overlegvergadering zou worden ingesteld; overleg tussen de directie en de or.[[19]](#footnote-19) De laatste belangrijke wijziging van de WOR werd in 1998 doorgevoerd. De voornaamste aanpassing was het uitbreiden van de bevoegdheden van de or door meer beleidsterreinen op de agenda te zetten, bijvoorbeeld de toenemende vraag naar privacy van medewerkers en de zorg om het milieu. [[20]](#footnote-20)

2.1.2 Medezeggenschap binnen kleinere ondernemingen

Naast een or, kent de wet ook een personeelsvertegenwoordiging (hierna: PVT) en een personeelsvergadering (hierna: PV). Een or is verplicht wanneer de organisatie meer dan 50 personen werkzaam stelt. Bij minder werknemers kunnen bedrijven besluiten alsnog een or aan te stellen. Wanneer zij dit niet doen, moet er een PVT worden aangesteld zodra de werknemers hierom vragen. Daarnaast spreekt de wet nog van een PV.

2.1.2.1 De Personeelsvertegenwoordiging

Bij ondernemingen met 10-50 werknemers in dienst (art. 35c lid 1 WOR), kunnen de werknemers een verzoek indienen tot het oprichten van een PVT (art. 35c lid 2 WOR). Tevens kan een cao de werkgever verplichten om een PVT in te stellen. Hoewel een PVT dezelfde rechten als een or toekomt, het overlegrecht, informatierecht, adviesrecht en instemmingsrecht (art. 35c lid 3 WOR), hebben deze een beperktere invulling dan bij een or. Het overlegrecht geeft de PVT bijvoorbeeld recht op minstens 1 vergadering met de werkgever per jaar. Het adviesrecht geldt enkel als het een beslissing betreft die gevolgen kan hebben voor een kwart van het personeel of meer. Een PVT heeft geen initiatiefrecht.

2.1.2.2 De Personeelsvergadering

Wanneer een onderneming met 10-50 werknemers in dienst, geen or en geen PVT heeft aangesteld, is de PV een vorm van medezeggenschap voor de werknemers. De werkgever is in dit geval verplicht de werknemers ten minste één keer per jaar in de gelegenheid te stellen, met hem bijeen te komen (art. 35b lid 1 WOR).

Aangezien de dochterondernemingen van Holding het aantal van 50 werknemers ruimschoots overstijgt, zijn beide vormen van medezeggenschap zoals hierboven besproken, niet aan de orde. Ook vóór de oprichting van de or heeft Holding geen personeelsvertegenwoordiging dan wel personeelsvergadering gehad. De Directie koos ervoor het personeel tweemaal per jaar persoonlijk toe te spreken over de gang van zaken binnen de onderneming. Vanuit de werknemers is nooit eerder een verzoek tot meer medezeggenschap gekomen. Toen het aantal werknemers zodanig steeg, dat het persoonlijk toespreken van alle werknemers niet meer haalbaar was, heeft de Directie besloten een or aan te stellen als personeelsvertegenwoordiging en gesprekspartner van de Directie bij het nemen van beslissingen.

**2.2 Afbakening van de bevoegdheden van de ondernemingsraad**

*Ter beantwoording van deelvraag 2*

2.2.1 Informatierecht

Het recht op informatie van de or strekt zich tot *alle* informatie die de or redelijkerwijs nodig heeft voor de vervulling van zijn taak, art. 31 lid 1 WOR. Bij aanvang van de zittingsperiode van de or wordt in ieder geval inlichtingen gegeven over de algemene zaken genoemd in art. 31 lid 2 WOR. Daarnaast wordt tijdens de overlegvergadering, minstens twee keer per jaar, de algemene gang van zaken binnen de onderneming besproken (art. 24 WOR) en worden er afspraken gemaakt op welk tijdstip en welke wijze de or bij het besluitvormingsproces wordt betrokken.[[21]](#footnote-21) Ook brengt de Directie ieder halfjaar een verslag uit voor de or met hierin de werkzaamheden en de resultaten van de onderneming (art. 31a WOR) en stelt zij de or op de hoogte van de beloningsverhoudingen binnen de onderneming.[[22]](#footnote-22) In de praktijk stellen ondernemers om deze redenen vaak naast een jaarrekening en algemeen jaarverslag, ook een sociaal jaarverslag op.[[23]](#footnote-23)

Wanneer de or vermoedt dat hij enkel algemene informatie te horen krijgt, kan hij de Directie verzoeken tot het verschaffen van incidentele situaties binnen de onderneming, zoals ontslag of bedrijfsongevallen.[[24]](#footnote-24) De or kan aanspraak maken op deze informatie vanuit de toezichthoudende taak die hem vanuit de wet is toevertrouwd, art. 28 WOR.

2.2.2 Adviesrecht

Het adviesrecht is een van de meest veelomvattende rechten van de or. In art. 25 WOR staan de onderwerpen waarover de or adviesrecht heeft. Het zijn voornamelijk (zwaarwegende) besluiten van bedrijfseconomische strekking. Een aantal van de onderwerpen genoemd in art. 25 WOR stellen dat enkel indien het besluit *belangrijk* is, advies gevraagd dient te worden. Dit roept de vraag op wanneer een besluit belangrijk is. Op grond van vaste jurisprudentie zijn de volgende criteria vastgesteld om na te gaan of een besluit belangrijk is in de zin van art. 25 WOR:[[25]](#footnote-25)

- het gewicht van de beslissing

- de aard van de activiteiten van de onderneming

- het aantal werknemers voor wie het besluit niet te verwaarlozen gevolgen heeft of zal hebben.

In de praktijk betekent dit vaak al snel dat een besluit als belangrijk wordt aangemerkt.

Bij het vragen van advies aan de or, moet de Directie rekening houden dat het op een zodanig tijdstip gebeurt, dat het advies van wezenlijke invloed kan zijn op het te nemen besluit. Tevens moet de adviesvraag gemotiveerd gesteld worden en dient de Directie een lijst met de te verwachten gevolgen voor de werknemers te verstrekken, art. 25 lid 3 WOR.

De bepaling van art. 25 lid 3 WOR zorgt echter voor enige tegenstrijdigheid met de bepaling van art. 25 lid 2 WOR. Art. 25 lid 3 WOR stelt namelijk dat bij het verstrekken van de adviesaanvraag, deze samen dient te gaan met een overzicht van de te verwachten gevolgen van het besluit. Daarbij moet de Directie ook aangeven wat er aan deze te verwachten gevolgen gedaan zal worden. Echter, dit zijn vaak zaken waar in een gevorderd stadium van het besluitvormingsproces bij stil wordt gestaan. Toch stelt lid 2 dat de or tijdig bij het besluitvormingsproces betrokken dient te worden en dit gebeurt door middel van de adviesaanvraag van lid 3. Dit kan leiden tot onduidelijkheid en roept vragen op. Voornamelijk de vraag wanneer iets een *voorgenomen besluit* is en wanneer iets enkel een *beleidsoptie* is. Daarnaast roept het vragen op over wanneer er opnieuw om advies moet worden gevraagd als het een gefaseerd besluitvormingsproces betreft.[[26]](#footnote-26) Hierbij kan er van worden uitgegaan dat, als een besluit niet meer is dan een logisch vervolg op een eerdere ontwikkeling, waar advies over is gevraagd, dit niet wordt aangemerkt als een nieuw besluit als bedoeld in art. 25 WOR.[[27]](#footnote-27)

Wanneer de Directie het advies van de or geheel of ten dele naast zich neer legt, dient zij voor het deel waarvan wordt afgeweken, verantwoording af te leggen bij de or (art. 25 lid 5 WOR).

2.2.3 Instemmingsrecht

Het instemmingsrecht is het recht van de or om zijn instemming te geven of onthouden aan een door de Directie voorgenomen besluit. In art. 27 WOR wordt een opsomming gegeven van arbeidsvoorwaarden en arbeidsomstandigheden waarover de or instemmingsrecht heeft.[[28]](#footnote-28) Hierbij dient rekening te worden gehouden met het feit dat deze lijst limitatief van aard is. Wanneer iets niet in art. 27 WOR genoemd is, heeft de or hier geen instemmingsrecht over.[[29]](#footnote-29) Niettemin moet deze lijst niet te beperkt worden geïnterpreteerd. In 1987 stelde de Hoge Raad dat begrippen uit art. 27 WOR moeten worden beoordeeld naar de inhoud en strekking van het besluit.[[30]](#footnote-30) De nadruk ligt hier dat het moet gaan om een regeling van algemene strekking en niet om een besluit dat voor een deel van de werknemers geldt. Daarnaast moet bij het interpreteren van de onderwerpen in art. 27 WOR rekening worden gehouden met de bedoeling van de wetgever ten tijde van het wetsontwerp. Het was namelijk nooit de bedoeling van de wetgever om de or instemmingsrecht te geven ten aanzien van primaire arbeidsvoorwaarden.[[31]](#footnote-31)

Wanneer de or het niet eens is met het wel of niet worden aangemerkt van een besluit als zijnde instemmingsgerechtigd, heeft zij de mogelijkheid naar de kantonrechter te stappen (art. 36 lid 2 WOR).[[32]](#footnote-32)

De enige uitzondering die wordt gegeven voor het instemmingsrecht ex art. 27 WOR, staat in art. 27 lid 3 WOR. Wanneer het door de Directie voorgenomen besluit reeds inhoudelijk is geregeld in een cao of een andere regeling van arbeidsvoorwaarden vastgesteld door een publiekrechtelijk orgaan, behoeft de Directie geen instemming van de or.

Het tijdstip waarop het instemmingsrecht intreedt, is op het moment dat er kan worden gesproken van een ‘voorgenomen besluit’, art. 27 WOR.[[33]](#footnote-33) Het verzoek tot instemming wordt schriftelijk en beargumenteerd aan de or voorgelegd, waarbij de Directie tevens meedeelt wat de te verwachten gevolgen zijn voor de werknemers, art. 27 lid 2 WOR. Wanneer de or om instemming wordt gevraagd, dient zij zo spoedig mogelijk haar beargumenteerde besluit schriftelijk kenbaar te maken, art. 27 lid 2 WOR. Indien de or geen instemming verleent, heeft de Directie de mogelijkheid om vervangende toestemming te vragen aan de kantonrechter, art. 27 lid 4 WOR. Zonder de toestemming van de or óf de kantonrechter, is het besluit van de Directie nietig, art. 27 lid 5 WOR.

2.2.4 Initiatiefrecht

Art. 23 WOR geeft de or de bevoegdheid te allen tijde op eigen *initiatief* een met redenen omkleed verzoek in te dienen bij de Directie. Dit voorstel moet schriftelijk worden overhandigd aan de Directie, art. 23 lid 3 WOR en kan zowel in of buiten de overlegvergadering worden ingediend. De Directie moet vervolgens schriftelijk en gemotiveerd terugkomen op dit voorstel, art. 27 lid 3 WOR. De WOR heeft de or niet de bevoegdheid geboden te vragen om een rechterlijke toetsing van het besluit van de Directie. Toch zou de or hun voorstel kunnen verwerken bij het indienen van hun advies, art. 25 WOR, of instemming, art. 27 WOR. Op deze manier kan de or de kantonrechter verzoeken tot een rechterlijke toetsing van hun verzoek. [[34]](#footnote-34) Daarnaast is het uitgangspunt van de WOR dat de or in de gelegenheid wordt gesteld een substantiële bijdrage te leveren aan de totstandkoming van belangrijke besluiten.[[35]](#footnote-35) Hiermee wordt bij de Directie van een onderneming de morele verplichting geplaatst een voorstel van de or serieus in overweging te nemen.

**2.3 Vergelijking tussen nationale en Europese wetgeving**

*Ter beantwoording van deelvraag 3*

2.3.1 Wet op de Europese Ondernemingsraden

Naast de nationale wetgeving, is er ook Europese wetgeving die zich bezighoudt met de or. De Wet op de Europese Ondernemingsraden (hierna: WEOR) bepaalt de regels omtrent de instelling en werkwijze van de Europese or. Wanneer een onderneming in ten minste twee lidstaten van de Europese Unie mensen werkzaam stelt, kan de aanstelling van een Europese or (hierna: EOR) verplicht zijn.[[36]](#footnote-36) Hoewel een EOR niet van toepassing is voor Holding, kan het interessant zijn om de or en de EOR te vergelijken.

2.3.2 Waarom een vergelijking tussen de twee wetten?

Toen de EOR-richtlijn destijds zijn intrede deed, is ervoor gekozen om deze geen doorwerking te geven binnen de in Nederlands bestaande WOR. Allereerst komt dat doordat de EOR juridisch gezien niet verenigbaar is met de Nederlandse vormen van medezeggenschap. Dit blijkt uit twee punten. Als eerste maakt een aparte wet voor de EOR dat deze niet zondermeer als de top van de medezeggenschapstructuur wordt aangemerkt. Art. 12 lid 2 van de onderhavige EU-richtlijn stelt namelijk dat het de krachtens nationale wetgeving bestaande rechten van de werknemers inzake informatieverstrekking en raadpleging onverlet laat. Ten tweede kan worden gesteld dat het adviesrecht van de or duidelijk een krachtiger middel is.[[37]](#footnote-37) Om deze reden was de wetgever van mening dat het incorporeren van de EOR in de WOR, enkel zou leiden tot verwarring.[[38]](#footnote-38) De tweede reden was praktischer van aard, namelijk dat de verschillende begripsbepalingen die de WOR en de WEOR hanteren, niet aansloten.[[39]](#footnote-39)

Desondanks kan het interessant zijn om een vergelijking te maken tussen de twee wetten. Beide wetten geven bevoegdheden aan een medezeggenschapsorgaan en de bepalingen omtrent de uitvoering van deze bevoegdheden. Hoewel de or en EOR andere organen zijn met verschillende bevoegdheden, is kennisneming en vergelijking van ons nationale rechtssysteem met dat van de Europese Unie een mogelijke bijdrage voor het oplossen van rechtsvragen. Het kan bijvoorbeeld zo zijn dat vragen geen antwoord vinden binnen onze wetgeving, maar wel binnen de Europese context. Wellicht biedt de Europese wetgeving een duidelijkere en betere invulling van bevoegdheden dan onze Nederlandse wetgeving.

Door het vooral monistische politieke systeem van Nederland en de directe werking die het Europese recht heeft binnen ons rechtssysteem,[[40]](#footnote-40) hebben de bepalingen van verdragen en besluiten van volkenrechtelijke organisaties directe en verbindende kracht binnen ons nationale rechtssysteem. Nederlandse wetten die niet verenigbaar zijn met verbindende bepalingen van verdragen en besluiten van deze volkenrechtelijke organisaties, kennen geen toepassing, aldus art. 93 juncto 95 Gw. Door de toenemende mate waarin de Europese Unie dit het Nederlandse rechtssysteem vormgeeft, is verenigbaarheid van Europese en nationale wetten nodig. De invulling van de WEOR kan tevens zorgen voor een verrijking van onze nationale wetgeving. Gezien de onderzoeksvraag zal er voornamelijk worden gekeken naar middelen die de samenwerking tussen ondernemer en or kunnen bevorderen.

**2.4 Resultaten wetsvergelijkend onderzoek**

Om een beeld te schetsen bij de inhoud van de WOR, en daarbij tevens een vergelijking te maken tussen de WOR en de WEOR, zijn beide wetten geanalyseerd. Hierbij zijn de volgende topics onderzocht:

- de bevoegdheden van de or en de EOR

- de wijze waarop deze bevoegdheden uitgevoerd dienen te worden

- de wijze en het tijdstip waarop de or en de EOR ingeschakeld dienen te worden

- de bepalingen die zijn opgenomen om de samenwerking tussen de or/EOR en de ondernemer te optimaliseren

De wetsanalyse is uitgebreid en overzichtelijk opgenomen in een schema. De resultaten van dit onderzoek zijn weergegeven in *Bijlage V.* De bevindingen van de wetsanalyse zijn schematisch (tabel) weergegeven, met enerzijds (1e kolom) de Nederlandse wettelijke bepalingen en anderzijds (2e kolom) de wettelijke bepalingen van de EU. Wanneer artikelen reden tot discussie gaven, is dit toegelicht in de 3e kolom. Hieronder zal de conclusie van de wetsanalyse per bevoegdheid worden toegelicht.

2.4.1 Informatierecht

Gezien de verschillende taken en bevoegdheden van de medezeggenschapsraad binnen de Nederlandse vennootschappen en de Europese vennootschappen, verschilt de wijze van informatieverstrekking ook. Het is voor de EOR van belang dat zij zo spoedig mogelijk op te hoogte worden gebracht van nieuwe ontwikkelingen binnen de bedrijfsvoering. Voor de or daarentegen is het van belang dat hij op de hoogte is van alle feiten voor een juiste uitvoering van zijn bevoegdheden (instemming/ advies). De wijze van informatieverstrekking zoals die bij de EOR is daarom niet gekozen bij de informatieverstrekking aan de or. Desalniettemin is het de bedoeling dat de Directie de or op de hoogte brengt van de nieuwe ontwikkelingen en onderhandelingen van de onderneming bij de overlegvergadering die ten minste tweemaal per jaar plaats vindt. We kunnen stellen dat de WEOR specifieker is in de wijze van informatieverstrekking aan de EOR dan de WOR dat is. Wellicht dat de Directie ervoor kan kiezen om deze vergadering vaker plaats te laten vinden afhankelijk van de ontwikkelingen die het bedrijf doormaakt.

2.4.2 Adviesrecht

In tegenstelling tot het reglement dat door de or wordt vastgesteld, dat enkel de or bindt,[[41]](#footnote-41) is het reglement van de bijzondere onderhandelingsgroep en het bestuur van de Europese vennootschap bindend voor beide partijen (art. 11 WEOR). Dit kan betekenen dat de bevoegdheden van de EOR veel omvattender óf juist beperkter zijn. Hoewel het voor de Directie geen optie is om de rechten die de or op grond van de wet toekomt, te beperken, zouden de Directie en de or samen kunnen overleggen hoe zij het adviesrecht invulling willen geven zodat het zo constructief mogelijk wordt ingezet. Bij deze onderhandelingen kunnen zij bijvoorbeeld bespreken op welke wijze de or het beste ingeschakeld kan worden en hoe de onderhandelingen gedurende de adviesperiode eruit komen te zien. Denkbaar is dat deze procedure, afhankelijk van het voorgenomen besluit, verschillend is.

2.4.3 Instemmingsrecht

Wat de or kan meenemen van de invulling van de WEOR, is het op de hoogte brengen van de achterban over de onderhandelingen door bijvoorbeeld een (deel) van de notulen openbaar te maken. Dit krijgt in de WEOR invulling in art. 14 WEOR. Hier wordt een bepaling gegeven dat het hoofdbestuur van de onderneming de verantwoordelijkheid geeft de werknemers op de hoogte te brengen van de onderhandelingen. Hoewel de WEOR hiervoor het bestuur aanwijst, lijkt het meer gepast hiervoor de or aan te stellen. Via deze weg kan de or instaan voor transparantie. Tevens kunnen werknemers zo een idee krijgen van de werkzaamheden en onderhandelingen die spelen binnen relatie tussen de or en de Directie en eventuele op- of aanmerkingen geven. De or zou tevens kunnen kiezen voor regelmatige (een of tweemaal per maand) berichtgeving op een speciaal platform dat voor alle werknemers beschikbaar is.

2.4.4 Initiatiefrecht

Binnen de WEOR is er geen initiatiefrecht zoals binnen de WOR. Daarom geeft een analyse van de WEOR geen aanleiding tot advies voor de handelingswijze van de or.

2.4.5 Conclusie

Door de jaren heen heeft de WOR verschillende wijzigingen doorgemaakt, die ertoe hebben geleid dat de or tegenwoordig zeer uitgebreide bevoegdheden heeft voor medezeggenschap binnen de onderneming. De meest veelomvattende bevoegdheid hiervan is het adviesrecht, dat van toepassing is op een groot aantal besluiten. Het vereiste voor het adviesrecht is dat een besluit *belangrijk* is. Bij dit vereiste dient een afweging gemaakt te worden aan de hand van het belang van het besluit, de soort werkzaamheden die de onderneming uitvoert en het aantal werknemers die getroffen worden door het besluit. In de praktijk wordt een besluit vaak als belangrijk beschouwd, waardoor we kunnen concluderen dat de ondernemer bij het nemen van besluiten vaak niet om het raadplegen van de or heen kan.

De bevoegdheden van de or, zoals in de WOR beschreven, zijn niet limitatief. Zo heeft de Hoge Raad bepaald dat niet enkel besluiten genoemd in art. 27 WOR instemmingsplichtig zijn, maar dat per besluit moet worden gekeken naar de inhoud en de strekking van het besluit en de intentie van de wetgever. Ook de WEOR kan een mogelijke bijdrage geven wanneer er twijfel ontstaat over bijvoorbeeld de soort informatie die verschaft moet worden aan de or en de wijze waarop de or voor transparante kan instaan ten opzichte van zijn achterban.

Nu weten we hoe het zit met de bevoegdheden van de or, maar hoe zit het met de bevoegdheden van de Directie?

# **3. Focus verschuift naar de directie**

**3.1 Wetsanalyse naar de rechten en plichten van de directie ten aanzien van de ondernemingsraad**

*Ter beantwoording van deelvraag 4*

3.1.1 Analyse Wet op de Ondernemingsraden

Naast het nemen van beslissingen, het afwijzen van voorstellen en het aangaan van onderhandelingen, heeft de ondernemer nog een aantal bevoegdheden op grond van de WOR. Zo heeft de ondernemer een informatierecht met betrekking tot de bepalingen van het or regelement (art. 8 WOR), de uitslag van de verkiezingen (art. 11 WOR) en de agenda van de or vergaderingen (art. 14 lid 2 sub f WOR). Daarnaast heeft de ondernemer een instemmingsrecht bij het aanstellen van commissies als bedoeld in art. 15 WOR, moet hij zijn goedkeuring verlenen voor het verslag van de overlegvergaderingen (art. 23a lid 4 WOR) en kan hij evenals de or een verzoek indienen voor een overlegvergadering (art. 23 lid 1 WOR). Verder heeft hij samen met de or de bevoegdheid om besluiten te nemen in vergaderingen (art. 23b WOR) en kan hij vervangende instemming vragen bij de kantonrechter (art. 27 lid 4 WOR).

Naast de bevoegdheden van de ondernemer, zijn er ook bepalingen opgenomen in de WOR, die de samenwerking tussen de or en de ondernemer *kunnen* bevorderen. Twee van deze bepalingen staan genoemd in art. 23a lid 5 en 6 WOR. Allereerst bepaalt lid 5 dat de or en de ondernemer tezamen afspraken maken omtrent de wijze van overleg in de overlegvergadering alsmede de wijze waarop het tijdstip en de agenda van deze vergadering openbaar gemaakt dient te worden. Dit geeft de or en ondernemer de ruimte eigen invulling te geven aan de overlegvergadering en deze af te stemmen op een manier die werkt binnen het bedrijf. Lid 6 bepaalt verder dat zowel de or als de ondernemer deskundigen kunnen uitnodigen voor het bijwonen van een overlegvergadering, dit kan de behandeling van ingewikkelde zaken voor beide partijen vergemakkelijken. Een derde bepaling die de samenwerking kan bevorderen is opgenomen in art. 32 lid 2 WOR. Hierin staat dat de ondernemer samen met de or kan onderhandelen over het toekennen van verdere bevoegdheden aan de or.

3.1.2 Verenigbaarheid met de Wet op de Europese Ondernemingsraden

Gezien de beperktere en specifiekere aard van de WEOR, is het vanzelfsprekend dat het gemakkelijker is voor het bestuur van een Europese vennootschap om samen te werken met de EOR. Het hoofdbestuur van de vennootschap ondervindt immers een stuk minder ‘hinder’ van de EOR dan de ondernemer in een Nederlandse onderneming van de or heeft. Dit komt voornamelijk naar voren doordat de EOR niet dezelfde status heeft als de or.[[42]](#footnote-42) Naast het ontbreken van het instemmingsrecht, weegt het adviesrecht van de EOR niet zo zwaar als dat van de or. Tevens heeft de EOR geen mogelijkheid tot het nemen van juridische stappen wanneer het advies niet opgevolgd wordt. Dit brengt met zich mee dat de EOR niet voor aanzienlijke vertragingen kan zorgen zoals de or dat kan. Toch heeft het bestuur van de Europese vennootschap één bevoegdheid die de ondernemer in Nederlandse vennootschappen niet heeft. De bestuurder mag er namelijk voor kiezen informatie *niet* te verstrekken wanneer het verstrekken van deze informatie het functioneren van de onderneming ernstig zou kunnen belemmeren dan wel schaden (art. 11 lid 7 WEOR).

3.1.3 Algemene rechtsbeginselen

Algemene rechtsbeginselen zijn denkkaders of oriëntatiepunten bij het maken van wettelijke bepalingen, bestuurlijke besluiten of beleidsplannen. Het zijn rechtsbeginselen die in beginsel ongeschreven zijn. Vaak zijn algemene rechtsbeginselen normen die vanuit de samenleving als fundamenteel worden beschouwd.[[43]](#footnote-43) Ook bij het handelen door de Directie en de or bestaat er invloed van algemene rechtsbeginselen, hierna zullen deze worden toegelicht.

3.1.3.1 Verticale werking ondernemer en ondernemingsraad

Vanwege de zogenaamde ‘verticale werking’ die de verhouding tussen burger en overheid kenmerkt, zijn er verschillende rechtsbeginselen van toepassing op deze relatie. Deze algemene rechtsbeginselen beogen de burger te beschermen wanneer zij te maken krijgt met overheidshandelen en dienen derhalve ter voorkoming van eventueel onrechtmatig overheidshandelen. De reden hiervoor is de machtspositie van een overheidsorgaan. Wanneer we denken aan de verhouding tussen werkgever en werknemer kunnen we concluderen dat een soortgelijke verhouding bestaat. [[44]](#footnote-44)

3.1.3.2 Algemene beginselen van behoorlijk bestuur

Het is al lang de vraag hoe iemand die een besluit neemt zich moet gedragen ten opzichte van de partij op wie dat besluit betrekking heeft. Dit is met name het geval bij de verhouding tussen de overheid en burger. Vanuit de jurisprudentie is in de loop van de tijd een aantal beginselen geformuleerd, dat in 1994 vastgesteld is in de Algemene wet bestuursrecht (hierna: Awb). Tezamen worden deze uitgangspunten de algemene beginselen van behoorlijk bestuur genoemd. In de praktijk wordt gezegd dat deze beginselen ook gehanteerd zouden kunnen worden door andere bestuurders die besluiten moeten nemen ten opzichte van anderen.[[45]](#footnote-45) In opvattingen over goed werkgeverschap en bij de beginselen van redelijkheid en billijkheid die in de WOR centraal staan komen aspecten van behoorlijk bestuur terug.[[46]](#footnote-46) De beginselen van behoorlijk bestuur kunnen ook toegepast worden op de informatie-uitwisseling en besluitvorming tussen bestuurder en or. De beginselen kunnen voor beide gelden.[[47]](#footnote-47)

Voor de invoering van de Awb in 1992 en het nieuwe BW in 1994, werd in jurisprudentie veelal gesproken van de Algemene Beginselen van Behoorlijk Bestuur (hierna: abbb). Toen deze wetten in de eerste helft van de jaren 90 van kracht werden, zijn deze beginselen daar ook in opgenomen. Hoewel de abbb enkel worden genoemd in de Awb (artt. 2:4, 3:2, 3:4 lid 1, 3:4 lid 2, 3:46 Awb), met uitzondering van het gelijkheidsbeginsel (art. 1 Gw), kan worden gesteld dat de abbb niet alleen toepassing vinden binnen het bestuursrecht. De grondlegger van de gemengde rechtsleer, Johannes van der Hoeven, meende al in 1970 dat de scheiding tussen het publieksrecht en het privaatrecht wel voorbij was.[[48]](#footnote-48) In zijn bekende artikel gaf hij aan dat de twee rechtsgebieden in elkaar overvloeien en een aantal gemeenschappelijke beginselen hebben. Vaak gaat het hier om beginselen die in één rechtsgebied zijn gecodificeerd, maar die op dezelfde of vergelijkbare manier kunnen gelden binnen een ander rechtsgebied. Een praktijkvoorbeeld hiervan is het Ikon arrest (1987), waarin werd besloten dat de abbb ook gelden voor privaatrechtelijk overheidshandelen.[[49]](#footnote-49) Voortbouwend op het artikel van Van der Hoeven, werd in 2010 een evaluatie uitgebracht.[[50]](#footnote-50) Hierin werd wederom gewezen op de wederkerige werking van de bepalingen uit de Awb en het BW. Bovendien bewijst de WOR dat de abbb ook binnen de verhouding tussen ondernemer en or draagvlak heeft. Zo wordt in art. 25 lid 3 en lid 5 WOR gesproken over de motiveringsplicht van de Directie alsmede van de or. Ook komen de beginselen van redelijkheid en billijkheid meermaals terug in de WOR en wordt er gesproken over ‘zorg dragen’. [[51]](#footnote-51)

Volgens deze redenatie kunnen de volgende beginselen van toepassing worden verklaard:

* Motiveringsbeginsel: besluiten moeten geformuleerd worden op een wijze waardoor beide partijen weten wat er van hen verlangd wordt.[[52]](#footnote-52)
* Redelijkheid en Billijkheid: beide partijen dienen zich redelijk en billijk tegenover elkaar te gedragen, dit kan zowel een aanvullende als een beperkende werking hebben.[[53]](#footnote-53)
* Vertrouwensbeginsel: wanneer je op goede gronden (bijvoorbeeld na een toezegging) erop mag vertrouwen dat een besluit zal worden genomen, heb je daar ook recht op.[[54]](#footnote-54)
* Zorgvuldigheidsbeginsel: een besluit moet tot stand komen door zorgvuldige voorbereiding.[[55]](#footnote-55)

3.1.3.3 Goed ondernemerschap/ goed werkgeverschap

Een van de wettelijke bepalingen die een gedragsnorm codificeert is het beginsel van goed werkgeverschap/ goed werknemerschap (art. 7:611 BW).

*‘’De werkgever en de werknemer zijn verplicht zich als een goed werkgever en een goed werknemer te gedragen.’’*

Aangezien de or bestaat uit werknemers, kan worden gesteld dat de beginselen van goed werkgeverschap en goed werknemerschap van toepassing zijn op de relatie tussen de Directie en de or. Dit kan tevens worden afgeleid uit de rechtspraak.[[56]](#footnote-56)

Ook de rol van een or, het vertegenwoordigen van de werknemers, benadrukt het belang van het beginsel van goed werkgeverschap. De or dient te worden beschermd tegen onrechtmatig handelen van de ondernemer. Eén wettelijke bepaling die dit doel onderstreept is artikel 21 WOR, die stelt dat “De ondernemer draagt er zorg voor, dat (…) de leden en de gewezen leden van de ondernemingsraad (…) niet uit hoofde van hun kandidaatstelling of van hun lidmaatschap van de ondernemingsraad (…) worden benadeeld in hun positie in de onderneming.”

Naast het begrip ‘goed werkgeverschap’, wordt er in de literatuur, rechterlijke uitspraken en artikelen gesproken over ‘goed ondernemerschap’. De precieze invulling van dit begrip is vaag, vaak kun je vinden wat juist niet tot goed ondernemerschap behoort. Wat in ieder geval wel tot goed ondernemerschap behoort, is het integer en transparant[[57]](#footnote-57) handelen door het bestuur van een onderneming.[[58]](#footnote-58) Ten behoeve van het onderzoek en het praktijkproduct is het van belang wat deze beginselen in de praktijk betekenen voor de verstandhouding van de Directie en de or.

Een voorbeeld van goed werkgeverschap/ goed ondernemerschap binnen het speelveld van de WOR is een uitspraak van Hoge Raad van 20 december 2002.[[59]](#footnote-59) Hierin werd het volgende standpunt ingenomen:

*“daarbij is overwogen dat wanneer de ondernemer zich zonder voorbehoud en uitdrukkelijk op het standpunt heeft gesteld dat het onderwerp valt binnen het bereik van de in art. 27 lid 1 WOR gegeven opsomming, dat* ***kan*** *meebrengen dat het de ondernemer niet meer vrij stond zich op het ontbreken van het instemmingsrecht te beroepen.”*

Bovendien blijkt uit een eerder onderzoek dat bij het afwegen van de belangen van werknemers tegen het belang van de onderneming, rekening moet worden gehouden met de algemene bepalingen, redelijkheid en billijkheid, goed werkgeverschap en de grondrechten.[[60]](#footnote-60)

3.1.3.4 Goed werknemerschap

De verplichtingen die voor de werkgever gelden, gelden in gelijke mate voor de werknemer. De werknemer dient zich te gedragen als goed werknemer (art. 7:611 BW). Natuurlijk hebben de bepalingen die door middel van de jurisprudentie of andere wegen zijn vastgesteld als goed werknemerschap, veelal betrekking op de uitoefening van de werkzaamheden van een werknemer. Hoewel een or lid in deze hoedanigheid niet bezig is met de uitvoering van zijn gewone werkzaamheden, zijn er bepalingen van goed werknemerschap die wel van toepassing zijn. Bijvoorbeeld wanneer er sprake is van overwerk. Ondanks dat de Hoge Raad heeft gesteld dat van een werknemer niet kan worden verlangd dat hij langer arbeid verricht dan volgens de Arbeidstijdenwet is geregeld,[[61]](#footnote-61) wordt de vraag of overwerk door de werkgever verplicht kan worden beantwoord door de regels van de cao, de arbeidsovereenkomst of de bepalingen van goed werknemerschap/ werkgeverschap.[[62]](#footnote-62) Daarnaast kan bijvoorbeeld het (laten) scholen worden aangemerkt als een bepaling van goed werknemerschap.[[63]](#footnote-63) Deze scholingsplicht wordt tevens uitgewerkt in art. 18 lid 2 WOR.

3.1.3.5 Overige rechtsbeginselen

*Pacta sunt servanda*

Naast de algemene beginselen van behoorlijk bestuur en de beginselen van goed werkgeverschap en goed werknemerschap, zijn er nog andere belangrijke rechtsbeginselen. Pacta sunt servanda is een bepaling die binnen diverse rechtsgebieden zwaar weegt. De letterlijke vertaling van het beginsel is: overeenkomsten (pacta) zijn (sunt) opgemerkt/ waargenomen (servanda). De betekenis van dit rechtsbeginsel is dan ook dat afspraken moeten worden nagekomen.

Het beginsel pacta sunt servanda wordt voornamelijk gebruikt om een grondbeginsel met betrekking tot overeenkomsten in het Nederlandse verbintenissenrecht aan te geven.

Het beginsel was krachtig neergelegd in het oude Nederlandse Burgerlijk Wetboek: ‘’Alle wettiglijk gemaakte overeenkomsten strekken dengenen die dezelve hebben aangegaan tot wet’’ (art. 1374, lid 1 oud BW). Het huidige Nieuw Burgerlijk Wetboek geeft een wat subtielere verankering van dit beginsel in artikel 6:248 lid 1 NBW: ‘’Een overeenkomst heeft niet alleen de door partijen overeengekomen rechtsgevolgen, maar ook die welke, naar de aard van de overeenkomst, uit de wet, de gewoonte of de eisen van de redelijkheid en billijkheid voortvloeien’’.

*Redelijkheid en billijkheid*

Redelijkheid en billijkheid kunnen worden gezien als gelijkwaardige begrippen van goed werkgeverschap en goed werknemerschap. Het beginsel van redelijkheid en billijkheid kent binnen ons rechtssysteem twee verschillende werkingen. Enerzijds spreken we van de aanvullende werking van de redelijkheid en billijkheid, art. 6:248 lid 1 BW, waarbij de redelijkheid en de billijkheid invulling geeft aan overeenkomsten of aan de wet wanneer deze niet alomvattend zijn. Anderzijds kent de redelijkheid en billijkheid een derogerende of beperkende werking. In 1967 oordeelde de Hoge Raad dat de redelijkheid en billijkheid ook een beperkende werking kan hebben.[[64]](#footnote-64) Bij de invoering van het nieuwe BW in 1994 is deze beperkende werking van de redelijkheid en billijkheid ook opgenomen (art. 6:2 lid 2 BW juncto art. 6:248 lid 2 BW).

Afgaand op de wijze waarop de redelijkheid en billijkheid invloed heeft op bepaalde (onvoorziene) situaties binnen de wet of de overeenkomst, kan worden gesteld dat de redelijkheid en de billijkheid van groot belang is bij de uitvoering van de WOR.

3.1.4 Conclusie

Tegenover de bevoegdheden van de or, staan de rechten en plichten van de Directie. In de WOR zijn een aantal rechten neergelegd voor de Directie. (informatierecht, instemmingsrecht en overlegrecht). Maar we kunnen ook drie bepalingen onderscheiden die de samenwerking tussen partijen kan bevorderen, namelijk het invulling geven aan de overlegvergadering, het inschakelen van deskundigen en het onderhandelen over bevoegdheden.

Een groot deel van de rechten en plichten van de Directie die in dit onderzoek naar voren komen, zijn geschreven en ongeschreven rechtsbeginselen die betrekking hebben op het gedrag van beide partijen. Het motiveringsbeginsel, beginsel van redelijkheid en billijkheid, vertrouwensbeginsel, zorgvuldigheidsbeginsel, beginsel van goed werkgeverschap/ goed ondernemerschap, beginsel van goed werknemerschap en pacta sunt servanda zijn rechtsbeginselen die toepassing vinden binnen de relatie tussen de or en de Directie. Omdat het allemaal abstracte normen zijn kunnen beide partijen ze op hun eigen manier interpreteren. Echter, deze beginselen kunnen een handvat zijn voor de wijze waarop de Directie en de or met elkaar om dienen te gaan. Zij moeten namelijk nauw samen kunnen werken. Voor de praktijk zullen deze beginselen gecodificeerd worden in een gedragscode.

## **4. Resultaten van de jurisprudentieonderzoeken**

Het is voor de toekomstige samenwerking tussen de Directie en de or van belang om een duidelijk beeld te hebben van mogelijke scenario’s om zoveel mogelijk onvoorziene situaties te voorkomen. In 4.1[[65]](#footnote-65) worden de resultaten van het jurisprudentieonderzoek naar de redelijke termijn uitgelicht, de bevindingen van het jurisprudentieonderzoek naar vervangende toestemming van de kantonrechter staan in 4.2.[[66]](#footnote-66)

**4.1 Overwegingen redelijke termijn**

Omdat de WOR opzettelijk vaag blijft over de termijnstelling voor het adviesrecht en instemmingsrecht,[[67]](#footnote-67) is een analyse uitgevoerd naar de aspecten die de redelijke termijn bepalen. Om een beeld te schetsen bij de invulling van de redelijke termijn binnen verschillende rechtsgebieden is gekeken naar de beoordeling van het EHRM. De 15 geanalyseerde uitspraken van het EHRM geven invulling aan het Nederlandse Privaatrecht. Gezien de grote diversiteit in zaken die het EHRM behandelt, is er een lijn te ontdekken in de argumenten van de rechters, die niet enkel van toepassing is op een specifiek rechtsgebied. In de uitspraken zijn algemene criteria te ontdekken die binnen veel rechtsgebieden ondersteuning kunnen bieden voor het vaststellen van een redelijke termijn. Daarnaast geeft art. 6 EVRM aan dat het decisiebeginsel geldt voor een ieder. Als aanvulling op de bevindingen van deze analyse, is een kleiner jurisprudentieonderzoek gedaan naar de termijnstelling in Nederlandse adviesprocedures en instemmingsprocedures ex art. 25 en 27 WOR.

4.1.1 Europese beoordeling redelijke termijn

Het eerste wat opvalt bij het analyseren van de resultaten van het jurisprudentieonderzoek, is dat het EHRM in iedere zaak dezelfde vier vragen stelt. Aan de hand van deze vier vragen, die de topics hebben gevormd voor het onderzoek, zullen de resultaten worden toegelicht.

*Complexiteit van de zaak*

Het is een logische aanname dat wanneer een zaak inhoudelijk erg complex is, de behandeling van de zaak langer duurt dan wanneer een zaak eenvoudig is. Een voorbeeld is bijlage VI, uitspraak 8.6.5 waar de speciale aard van de zaak, het betrof politieagenten die werden aangeklaagd wegens seksueel misbruik en mishandeling, vroeg om een uitgebreide behandeling. De gevoeligheid van een zaak kan zwaar meewegen (bijlage VI, uitspraak 8.6.12) omdat een grondig vooronderzoek vereist is voordat de zaak inhoudelijk kan worden behandeld (bijlage VI, uitspraak 8.6.1, 8.6.5, 8.6.6 en 8.6.8). Daarnaast speelt ook de omvang van het vooronderzoek een rol in de lengte van de procedure. Reden voor een langere procedure kunnen zijn: veel documenten, veel onderzoekmaatregelen (bijlage VI, uitspraak 8.6.3), meerdere beroepschriften met gelijksoortige problemen (bijlage VI, uitspraak 8.6.1), veel betrokkenen (bijlage VI, uitspraak 8.6.1 en 8.6.14), deskundigen die geraadpleegd moeten worden (bijlage VI, uitspraak 8.6.14), uiteenlopende belangen (bijlage VI, uitspraak 8.6.2 en 8.6.13) en het doorverwijzen naar andere instanties (bijlage VI, uitspraak 8.6.2 en 8.6.7). Wanneer deze redenen meespelen is het van belang dat de betrokken autoriteit voldoende onderbouwd kan toelichten waarom bepaalde termijnen zijn aangehouden of waarom vertragingen zijn opgelopen (bijlage VI, uitspraak 8.6.12).

Tevens moet er worden gekeken of er andere dringende zaken zijn die bijdragen aan een langere termijn. Dit blijkt uit bijlage VI, uitspraak 8.6.1, waar een zaak met betrekking tot het pensioen van vele Duitsers moest wijken wegens de urgentie van de hereniging van de Duitse staat.

Ondanks bovengenoemde redenen waarmee een lange procedure te rechtvaardigen is, is het moeilijk om een termijn vast te stellen. Een voorbeeld hiervan is bijlage VI, uitspraak 8.6.15, waarbij ondanks de noodzakelijkheid van grondig vooronderzoek en het passend handelen door de autoriteiten, de lengte van de procedure onredelijk werd bevonden.

*Gedrag van betrokken autoriteit/ Gedrag verzoeker*

De staat draagt verantwoordelijkheid om het rechtssysteem zo in te richten dat procedures in lijn zijn met het EVRM en niet onredelijk lang duren (bijlage VI, uitspraak 8.6.1 en 8.6.2). Daarom moet worden gekeken naar het gedrag van zowel de verzoeker(s) als de betrokken autoriteit om te bepalen aan wie de vertraging te wijten is (bijlage VI, uitspraak 8.6.3 en 8.6.4).

Een veelvoorkomende reden voor vertraging in de procedure is (lange) periodes van inactiviteit waarin bijvoorbeeld wordt gewacht met het indienen van een verzoek of het uitvoeren van bepaalde acties (bijlage VI, uitspraak 8.6.1, 8.6.3, 8.6.7 en 8.6.14). Hierbij is het interessant om te kijken naar de beoordeling van het EHRM wanneer de verzoeker van de procedure (deels) verantwoordelijk is voor de opgelopen vertraging. Gesteld kan worden dat, aan de hand van het uitgevoerde jurisprudentieonderzoek, wanneer de verzoeker grotendeels te wijten is voor de vertraging in de procedure en de betrokken autoriteit geen vertragingen kunnen worden verweten, dat het EHRM geen schending van art. 6 lid 1 EVRM constateert. Enkel vertraging die toe te rekenen is aan de betrokken autoriteit, zorgt voor een schending van art. 6 lid 1 EVRM (bijlage VI, uitspraak 8.6.8). Hierbij worden ook situatie van ‘overmacht’ gerekend, zoals wanneer personeel van de rechterlijke macht zijn werkzaamheden staakt (bijlage VI, uitspraak 8.6.10).

*Wat staat er op het spel*

Als laatste speelt het belang voor verzoeker mee in de afweging van de redelijke lengte van de procedure. De consequenties van vertraging kunnen per zaak verschillen. Een voorbeeld is bijlage VI, uitspraak 8.6.4 waar een Italiaanse man ruim acht jaar heeft moeten wachten op zijn scheiding en een omgangsregeling met zijn kinderen, de morele en emotionele gevolgen die dit voor de verzoeker had wogen zeer zwaar mee. Anderzijds moet een verzoeker wel duidelijk kunnen aantonen wat zijn belang is. In bijlage VI, uitspraak 8.6.11 diende verzoekster een klacht en eiste daarbij een symbolisch bedrag van €3,00. Omdat verzoekster niet duidelijk kon maken wat haar belang was, anders dan het streven naar een veroordeling, werd haar verzoek afgewezen.

De daadwerkelijke lengte van de procedure heeft geen verhouding tot het al dan niet redelijk worden bevonden van de duur van de procedure. In *figuur 2* zijn de resultaten van het jurisprudentieonderzoek weergegeven. De rode balken staan voor uitspraken waar het EHRM oordeelde dat er sprake was van een onredelijk lange procedure. De blauwe balken geven de uitspraken aan waarbij er geen schending van art. 6 lid 1 EVRM werd geconstateerd. Zoals uit de grafiek op te maken is, geeft de daadwerkelijke duur van de procedure geen doorslag bij het bepalen of de duur redelijk is.

4.1.2 Voorbeelden Nederlandse termijnstelling

Voor het tweede jurisprudentieonderzoek zijn uitspraken van Nederlandse rechtbanken en gerechtshoven geanalyseerd om een lijn te ontdekken in het vaststellen van een termijn voor advies- en instemmingsrecht. Hierbij is gekeken naar bevoegdheid die ter sprake is, de gestelde termijn en de redenen waarom die termijn is aangehouden.

Vooropgesteld kan worden dat het vaststellen van een termijn voor adviesrecht en instemmingsrecht lastig is (bijlage VII, uitspraak 1 en 5). Omdat geen twee adviesverzoeken hetzelfde zijn, is het bijna onmogelijk om hier een vaste termijn voor vast te stellen. Zoals al eerder werd onderstreept in de Tweede Kamer tijdens de voorbereiding van de WOR:

*“Het voorstel van de leden van de fractie van DS’70 om het advies van de ondernemingsraad aan een termijn te binden, hebben wij niet overgenomen. We achten het namelijk praktisch onmogelijk in dit opzicht een regeling te treffen die in alle gevallen werkt en voor alle partijen bevredigend is.”[[68]](#footnote-68)*

Hoewel het dus moeilijk is om een vaste termijn aan te houden, heeft de ondernemer wel een zorgplicht voor een goede doorloop van het medezeggenschaptraject (bijlage VII, uitspraak 7). Dit houdt bijvoorbeeld in dat het advies- en/ of instemmingsverzoek helder geformuleerd moet zijn en voldoende informatie bevat zodat de or zijn taak naar behoren kan uitvoeren. Wanneer het verzoek onduidelijk geformuleerd is, kan dit leiden tot een langere termijn voor de or (bijlage VII, uitspraak 8). Hoewel het geen eis is vanuit de WOR, kan het voorzien van de or van voldoende informatie tijdens de voorbereiding van een besluit, de termijn voor het geven van het daadwerkelijke advies korter houden omdat de or al bekend is met de redenen van het verzoek (bijlage VII, uitspraak 4).

Wanneer een (te) korte termijn wordt aangehouden en de or geen advies uitbrengt, betekent dit niet automatisch dat de ondernemer niet in alle redelijkheid tot het besluit had kunnen komen. Bij een te korte termijn dient de or altijd aan de bel te trekken door onderbouwd aan te geven dat de termijn te kort is. De termijn laten verlopen zonder bericht kan worden opgevat als blijk van het niet willen geven van advies (bijlage VII, uitspraak 2). Terugkomend op de voorbereiding van de WOR in de Tweede Kamer, werd hier het volgende over gezegd:

“Wij merken overigens nog op, dat de ondernemer, indien hij een redelijke tijd op het advies heeft gewacht zonder dat dit is uitgebracht, toch tot het nemen van zijn besluit mag overgaan. Zijn verplichting reikt immers niet verder dat de ondernemingsraad in de gelegenheid te stellen advies uit te brengen. Het is dus beslist met altijd zo, dat de ondernemer zonder advies niet meer vooruit kan. De ondernemingsraad is trouwens ook niet verplicht een advies uit te brengen.”[[69]](#footnote-69)

4.1.3 Conclusie

Het blijft voor de Directie en de or lastig om een termijn te stellen voor het geven van advies- of instemming. Omdat geen twee advies- of instemmingsverzoeken op elkaar lijken, is het moeilijk om een vaste termijn aan te houden. Echter, door de beoordeling van het EHRM en de aanvulling daarop door de Nederlandse rechters, kunnen we wel criteria aanhouden voor de termijnstelling. Naast de vier criteria van het EHRM om vast te stellen *of* een termijn redelijk is, is de uitleg van het complexiteitscriterium waardevol voor de praktijk. De lijst met redenen voor het aanhouden van een langere of kortere termijn kan bijna in zijn geheel worden toegepast op de termijnstelling voor de bevoegdheden van de or.

Daarnaast geeft Nederlandse jurisprudentie een duidelijke toevoeging op deze criteria, door weer te geven in welke situaties de gestelde termijn wel of niet redelijk is. Hierin komt naar voren dat het zorgvuldig informeren van de or en het goed voorbereiden en uitwerken van een verzoek aan de or, van groot belang zijn bij het stellen van een termijn.

**4.2 Vervangende instemming kantonrechter**

Voor het laatste jurisprudentieonderzoek is gekeken naar het verkrijgen van vervangende instemming van de kantonrechter. Voor het onderzoek is gekeken naar redelijkheid van het onthouden van instemming door de or en de aanwezigheid van zwaarwegende bedrijfsbelangen.

De steekproefgrootte van het jurisprudentieonderzoek was 18 uitspraken. In 10 van deze uitspraken heeft de kantonrechter vervangende toestemming verleend ex art. 27 lid 4 WOR (*zie figuur 3).*

Uit de jurisprudentie komt naar voren dat de rechter voor het beoordelen van een verzoek op grond van art. 27 lid 4 WOR voor vervangende instemming van de kantonrechter, allereerst wordt gekeken naar de redelijkheid van het onthouden van de instemming door de or.

4.2.1 Kennelijk onredelijk onthouden van de instemming

Om de redelijkheid van de beslissing van de or te beoordelen, wordt uiteraard gekeken naar de bezwaren en de wijze waarop deze zijn onderbouwd (bijlage VIII, uitspraak 2 en 3). De bezwaren dienen duidelijk geformuleerd en gespecificeerd te worden. Een voorbeeld hiervan komt terug in bijlage VIII, uitspraak 6 waar de rechter oordeelde dat de negatieve gezondheidseffecten niet voldoende bewezen waren.

Toch oordeelt de rechter niet snel dat het onthouden van instemming door de or onredelijk is (bijlage VIII, uitspraak 18). In een uitspraak van 29 november 2012 neemt de rechtbank Utrecht hierover het volgende standpunt in: “*Alleen onder bijzondere omstandigheden zal het optreden van de ondernemingsraad de rechterlijke toets aan het onredelijkheidscriterium niet kunnen doorstaan, zoals bijvoorbeeld in het geval de raad zijn bevoegdheid uitoefent met geen ander doel dan de ondernemer te schaden.”[[70]](#footnote-70)*

Uit het jurisprudentieonderzoek dat ten behoeve van deze scriptie is uitgevoerd, kwamen 5 uitspraken naar voren waarbij de rechter oordeelde dat het onthouden onredelijk was. Aan de hand van bovenstaand standpunt kan worden gesteld dat in deze 5 zaken sprake was van bijzondere omstandigheden. In bijlage VIII, uitspraak 8 wordt het onthouden van de instemming onredelijk bevonden omdat de bezwaren geen betrekking hadden op de inhoud van het besluit, maar op de tenuitvoerlegging van het besluit. Aangezien de tenuitvoerlegging van een instemmingsgerechtigd besluit eveneens instemmingsgerechtigd is, is onthouden van de instemming voor het inhoudelijke besluit voorbarig. Ook bezwaren die zodanig vaag geformuleerd en zwak onderbouwd zijn (bijlage VIII, uitspraak 6 en 10) houden geen stand tegen de rechterlijke toets aan het onredelijkheidscriterium.

Interessant is dat in bijlage VIII, uitspraak 9, de bezwaren van de or onredelijk worden geacht. De bezwaren van de or hadden betrekking op een eerdere belofte gedaan door de ondernemer, op het moment dat het bedrijf in economisch zware tijden terecht kwam moet de ondernemer de belofte los laten. De rechter was van mening dat bezuinigingsmaatregelen die de onderneming moeten helpen, ook in het belang van de or zijn.

Daartegenover staat dat de rechter in bijlage VIII, uitspraak 8 stelde dat: “*instemmingsrechtigde besluiten moeten niet enkel worden getoetst aan de geldende regelgeving, de or kan ook inhoudelijke bezwaren maken op een regeling. Andersom geldt hetzelfde, een (geringe) schending van regelgeving betekent niet per definitie dat de or de instemming redelijkerwijs kan onthouden”.*

We kunnen dus stellen dat de or zijn bezwaren redelijkerwijs mag baseren op argumenten anders dan wetgeving, bijvoorbeeld gevoelens van de werknemers die hij vertegenwoordigt, maar dat hierbij rekening moet worden gehouden met de bedrijfsbelangen.

Gezien het doel van de or, het vertegenwoordigen van de werknemers binnen de organisatie, ligt het in de lijn der verwachtingen dat een groot deel van zijn bezwaren te maken heeft met arbeidsvoorwaarden. In de analyse komt naar voren dat het belang van arbeidsvoorwaarden erg zwaar telt voor de rechter (bijlage VIII, uitspraak 1 en 5), maar dat bezuinigingsmaatregelen doorvoering vinden, ook als dat een volledige schrapping van gunstige arbeidsvoorwaarden betekent (bijlage VIII, uitspraak 11).

De arbeidsbelangen moeten worden afgewogen tegen de bedrijfsbelangen, wanneer de belangen even zwaar wegen, zal het verzoek van de ondernemer worden afgewezen.[[71]](#footnote-71) Wanneer blijkt dat het onthouden van de instemming door de or niet onredelijk was, wordt er gekeken of er zwaarwichtige bedrijfsbelangen zijn die voor overweging in aanmerking komen.

4.2.2 Aangevoerde bedrijfsbelangen

Voor het aannemelijk maken van bedrijfsbelangen, moet de ondernemer aantonen dat er zwaarwegende bedrijfssociale, bedrijfsorganisatorische of bedrijfseconomische redenen zijn die zwaarder wegen dan de redenen die de or naar voren brengt voor het onthouden van de instemming.

Bij de beoordeling van het verzoek van de ondernemer wordt allereerst gekeken naar de wijze waarop het instemmingsverzoek is behandeld binnen de organisatie. Zo oordeelt de rechter in bijlage VIII, uitspraak 13 dat overleg met de or als genoemd in art. 27 lid 2 WOR cruciaal is voor een juiste afhandeling van een instemmingsverzoek. Er wordt zelfs gesteld dat voldoende voorbereiding een verplichting is. Verder wordt het besluit getoetst aan het beleid en het doel van de organisatie (bijlage VIII, uitspraak 13) en of de mogelijke gevolgen van het besluit zodanig zijn toegelicht en voorbereid dat te overzien is wat de gevolgen zijn voor het personeel op economisch, sociaal en organisatorisch gebied (bijlage VIII, uitspraak 14).

Wanneer er sprake is van zwaarwegende belangen, dient de ondernemer deze voldoende onderbouwd aan de kantonrechter te overleggen. Wanneer bijvoorbeeld een economisch belang is onderbouwd met de te verwachten kosten die het bedrijf zal oplopen wanneer het besluit niet wordt genomen, weegt dit erg zwaar voor de kantonrechter (bijlage VIII, uitspraak 6). Dit blijkt ook zo te zijn wanneer een organisatie in zware economische tijden verkeert en hiervoor bezuinigingsmaatregelen wil treffen (bijlage VIII, uitspraak 9). De zorgelijke economische positie van een onderneming is namelijk een zorg voor iedereen binnen de onderneming (bijlage VIII, uitspraak 11). Ook oordeelt de kantonrechter dat, wanneer de eisen die de or aan het voorgenomen besluit stelt, de ondernemer op hoge kosten jaagt, de ondernemer een zwaarwegend economisch belang heeft bij het besluit (bijlage VIII, uitspraak 10).

Anders dan bedrijfseconomische redenen, zijn bedrijfssociale en bedrijfsorganisatorische redenen moeilijker te onderbouwen. Dit blijkt uit bijlage VIII, uitspraak 13. Hier oordeelde de rechter dat het verwijderen van een rookkamer uit het gemeentehuis geen zwaarwegend bedrijfssociaal belang was. De reden hiervoor was dat het besluit meer symbolisch en politiek van aard zou zijn en hiermee aan het doel en de belangen van de onderneming voorbij zou gaan. Ook wordt bij een besluit dat onderdeel is van een implementatieplan voor meerdere onderdelen of vestigingen van een onderneming, niet per definitie geoordeeld dat het besluit een zwaarwegend bedrijfsorganisatorisch belang heeft (bijlage VIII, uitspraak 1). Hiervoor moet de ondernemer bijvoorbeeld eerst aantonen dat het besluit in grote mate een efficiëntere bedrijfsvoering zal bewerkstelligen (bijlage VIII, uitspraak 3). Ten slotte wordt in bijlage VIII, uitspraak 7 en 17 onderstreept dat het hebben van tijdsdruk op zichzelf geen zwaarwichtig belang is voor de ondernemer.

4.2.3 Conclusie

Uit het jurisprudentieonderzoek naar het verkrijgen van vervangende toestemming van de kantonrechter bij een instemmingsgerechtigd besluit, kunnen we het volgende concluderen. Er zijn twee gronden voor het toewijzen van de toestemming door de kantonrechter. Allereerst kan de kantonrechter beslissen dat het onthouden van instemming door de or onredelijk is. Daarnaast kan de kantonrechter beslissen dat er zwaarwichtige bedrijfsbelangen in het spel zijn die zwaarder wegen dan de aangedragen belangen van de or. Het is voor de Directie lastig om aan te tonen dat het onthouden van instemming door de or onredelijk is, omdat de or redelijkerwijs veel verschillende gronden kan aanvoeren. De rechter beslist dan ook niet vaak dat het onthouden van instemming onredelijk is.

De Directie heeft de meeste kans op het verkrijgen van de vervangende toestemming door concrete en goed onderbouwde bedrijfsbelangen aan te voeren die zwaarder wegen dan de aangevoerde gronden van de or. Het aantonen van zwaarwegende economische belangen heeft de meeste kans op succes.

# **5. Conclusie**

In dit onderzoek is gezocht naar de instrumenten die ter beschikking van de Directie staan om de bevoegdheden van de or op grond van de WOR, vorm te geven teneinde het snelle beslisproces te faciliteren. Voor de beantwoording van deze vraag zijn verschillende onderzoeksmethoden gebruikt, waaronder een wetsanalyse, wetsvergelijkend onderzoek, literatuuronderzoek en een jurisprudentieonderzoek.

5.1 Een verdieping in de literatuur

Op basis van de gevonden resultaten binnen de literatuur kan geconcludeerd worden dat het informatierecht van de or een omvangrijk recht is. De or heeft recht op *alle* informatie die nodig is voor de uitvoering van zijn taak.

Het initiatiefrecht blijkt, ondanks het gebrek aan wettelijke mogelijkheden om iets te doen aan een opzijgeschoven initiatief van de or, wel degelijk een sterk middel te zijn. Zo kan de or het initiatief verwerken wanneer hij een advies indient bij de ondernemer. Op deze manier kan hij de kantonrechter verzoeken tot een rechterlijke toetsing van het verzoek. Daarnaast heeft de ondernemer een morele verplichting tegenover voorstellen van de or, vanuit de wet wordt namelijk gesteld dat de or een substantiële bijdrage dient te leveren aan de totstandkoming van belangrijke besluiten.

Verder komt naar voren dat de Directie eigenlijk niet om het raadplegen van de or heen kan, het advies en instemmingsrecht van de or zijn zeer veelomvattend.

Hoewel uit de wet kan worden afgeleid dat het adviesrecht enkel aan de orde is wanneer een besluit belangrijk is, blijkt uit de literatuur dat de criteria die hiervoor zijn opgesteld (gewicht van de beslissing, aard van de activiteiten van de onderneming en aantal werknemers voor wie het besluit niet te verwaarlozen gevolgen heeft of zal hebben) veelal leiden tot een belangrijk besluit. Daarnaast wordt gesteld dat de lijst met onderwerpen waarover de or instemmingsrecht heeft overeenkomstig de WOR, niet limitatief is, maar dat per onderwerp moet worden gekeken naar de aard en de strekking van het besluit of het de instemming van de or vereist. Concluderend kunnen we dus stellen dat de or vrijwel bij iedere betekenisvolle beslissing geraadpleegd moet worden, en dan?

In de WOR zijn drie bepalingen opgenomen die de mogelijkheid hebben de samenwerking tussen de Directie en de or kunnen bevorderen:

- het inschakelen van deskundigen ex art. 23a lid 6 WOR, met als beoogd doel het wederzijds begrip voor de situatie;

- het houden van een overlegvergadering om informatie te geven over de gang van zaken binnen de onderneming ex art. 25 lid 4 WOR, met als doel het op de hoogte houden van de or over de ontwikkelingen binnen de onderneming;

- het houden van een vergadering voor het beslissen omtrent een instemmingsverzoek ex art. 27 lid 2 WOR en omtrent een verzoek op initiatief van de or ex art. 23 lid 3 WOR.

Echter, over een van de meest belangrijke bepalingen van het advies- en instemmingsrecht, termijnstelling, zwijgt de WOR. De wetgever heeft in de MvA enkel vermeld dat de termijn redelijk moet zijn.

Ook het tijdstip voor het advies- en instemmingsverzoek, roept vragen op. Enerzijds bestaat de verplichting van de Directie om met de adviesvraag een overzicht van de te verwachten gevolgen aan de or te overhandigen. Terwijl de Directie ook de verplichting heeft de or op een tijdig moment bij het besluitvormingsproces te betrekken, waarbij het niet altijd mogelijk is om de te verwachten gevolgen te overhandigen aan de or.

5.2 Toevoeging door de WEOR

Uit de resultaten van het wetsvergelijkend onderzoek van de WOR en de WEOR kunnen we concluderen dat de EOR minder ingrijpende rechten toegekend heeft gekregen dan de Nederlandse or, wat ervoor zorgt dat hij van rechtswege voor minder oponthoud kan zorgen dan de or. Daar staat echter tegenover dat de WEOR een specifiekere uitleg geeft aan de bevoegdheden dan de WOR. Hiermee zal de or meer een gesprekspartner worden omdat hij beter op de hoogte is van wat er speelt binnen de organisatie. De bepalingen van de WEOR kunnen op deze manier in- en aanvulling geven waar de WOR vaag blijft. Bijvoorbeeld door de wijze van informatieverschaffing uit de WEOR als aanknopingspunt te gebruiken.

Gezien het verschil tussen het adviesrecht bij de or en de EOR, zijn deze niet goed te vergelijken. Een punt waar de WEOR in voorziet, is het verplicht houden van overleg omtrent de invulling van het adviesrecht. Dit zou zeker voor de or en de Directie van Holding nuttig zijn om afspraken te maken zodat het adviesrecht zo constructief mogelijk wordt ingezet.

Met betrekking tot het informatierecht heeft de WEOR bepalingen opgenomen die zorgen voor transparantie bij de achterban. Informatieverschaffing aan de werknemers binnen de organisatie komt meer terug in de Europese wetgeving, dan in de Nederlandse.

5.3 Rechten en plichten van de Directie

In dit onderzoek zijn meerdere geschreven en ongeschreven rechtsbeginselen naar voren gekomen. Vaak gaat het om beginselen die in één rechtsgebied zijn gecodificeerd maar op dezelfde of vergelijkbare manier kunnen gelden binnen een ander rechtsgebied. Voor de samenwerking tussen de Directie en de or is een goede verstandhouding nodig. Het respecteren van de algemene rechtsbeginselen die het Nederlandse rechtssysteem kent, kan hierbij een goede basis vormen. De volgende rechtsbeginselen hebben op basis van de resultaten van dit onderzoek, doorwerking binnen de samenwerking tussen Directie en or:

- Motiveringsbeginsel

- Beginsel van redelijkheid en billijkheid

- Vertrouwensbeginsel

- Zorgvuldigheidsbeginsel

- Goed ondernemerschap/ goed werkgeverschap

- Goed werknemerschap

- Pacta sunt servanda

5.4 Redelijke termijn

Uit de geanalyseerde beslissingen van het EHRM kan de volgende conclusie worden getrokken: voor het vaststellen van een termijn moet door de ondernemer worden gekeken naar de complexiteit van het besluit en het belang van de betrokken partijen bij dit besluit. De redenen die volgens het EHRM voor een langere procedure kunnen zorgen, kunnen, met uitzondering van de laatste, allemaal ook meespelen bij een advies- of instemmingsprocedure van de or:

- veel documenten

- veel onderzoekmaatregelen

- meerdere beroepschriften met gelijksoortige problemen

- veel betrokkenen

- deskundigen die geraadpleegd moeten worden

- uiteenlopende belangen

- doorverwijzen naar andere instanties.

De ondernemer heeft een zorgplicht voor de goede doorloop van het medezeggenschapstraject, dit wil zeggen dat hij verantwoordelijk is voor het op de juiste manier en wijze inschakelen van de or. Om een advies- of instemmingsverzoek niet langer te laten duren dan nodig is, is het van belang dat de ondernemer de aanvraag helder en goed onderbouwd aan de or voor legt. In dit onderzoek is naar voren gekomen dat een goede informatieverstrekking aan de or cruciaal is voor het doorlopen van de advies- en instemmingsprocedure.

5.5 Beroep vervangende instemming

Uit de bevindingen van het onderzoek kunnen we opmaken dat er twee gronden zijn waarop de kantonrechter de vervangende toestemming toewijst. Allereerst kan de kantonrechter het onthouden van de instemming door de or onredelijk achtten. Uit het standpunt van de kantonrechter valt op te maken dat dit alleen in bijzondere omstandigheden gebeurt. Dit kan bijvoorbeeld worden toegewezen wanneer de bezwaren van de or geen betrekking hebben op de inhoud van het besluit maar op de tenuitvoerlegging hiervan. Ook blijkt dat wanneer de or zijn bezwaren zeer vaag formuleert of zwak onderbouwt, het onthouden onredelijk *kan* worden geacht. Hetzelfde geldt wanneer de or zijn bezwaar baseert op een belofte, wat in lijn is met het vertrouwensbeginsel. In een uitspraak van de rechtbank Den Haag oordeelde de rechter dat een ondernemer niet kan worden gehouden aan een belofte gedaan in economisch goede tijden, wanneer het slechter gaat met de onderneming. De motivering hier is dat een gezonde onderneming in het belang is van de onderneming maar ook van het personeel. Denkbaar is dat met beloftes gedaan op andere gebieden, het wel redelijk is om de instemming te onthouden.

Daartegenover staat het oordeel van de rechter in een andere zaak, waarin hij stelt dat de or besluiten niet enkel moet toetsen aan de regelgeving, maar dat de or ook inhoudelijke bezwaren kan maken. Hierbij wordt zelfs gesteld dat de or zich kan laten leiden door gevoelens die leven onder het personeel. Andersom geldt echter hetzelfde, een (geringe) schending van regelgeving betekent niet per definitie dat het onthouden van instemming door de or redelijk is.

De tweede grond waarop de kantonrechter de toestemming kan toewijzen is het aantonen van zwaarwegende bedrijfsbelangen. Cruciaal voor het behandelen van een verzoek op grond van zwaarwegende bedrijfsbelangen is het goed doorlopen van de procedure binnen de onderneming. Dit wil zeggen er *aantoonbaar voldoende voorbereiding* moet zijn geweest en dat een overlegvergadering is gehouden met de or.

Een beroep op grond van zwaarwegende bedrijfseconomische belangen heeft de meeste kans van slagen en is het beste te concretiseren en onderbouwen voor de ondernemer. Wanneer de ondernemer kan aantonen dat hij bezuinigingsmaatregelen moet nemen of dat hij op hoge kosten wordt gejaagd als het besluit niet doorgevoerd kan worden, weegt dit zeer zwaar voor de kantonrechter.

De ondernemer moet er voornamelijk op letten dat de zwaarwegende belangen die hij aanvoert in lijn zijn met het beleid van de onderneming en niet aan de doelen voorbijstreven. Daarbij moet bijvoorbeeld rekening worden gehouden met belangen die politiek van aard zijn.

Als de belangen van de ondernemer even zwaar worden beoordeeld als die van de or, wordt er geen vervangende toestemming verleend. De (arbeids-)belangen die de or aandraagt wegen vaak zwaar mee voor de rechter. Hierdoor wordt er bij gelijke belangen in het voordeel van de or beslist.

# **6. Aanbevelingen**

# 6.1 Aanbevelingen met betrekking tot het doorlopen van het medezeggenschapstraject

Uit de conclusie is gebleken dat de bevoegdheden van de or zeer veelomvattend zijn, maar niet erg gespecificeerd. Verder blijkt uit de conclusie van het jurisprudentieonderzoek onder welke omstandigheden de Directie een termijn kan stellen aan de or en welke mogelijkheden er openstaan wanneer de or instemming voor een besluit weigert te verlenen. Vanwege de ruimte die de WOR openlaat, staan bepalingen open voor interpretatie van de Directie en de or. Aan de hand van dit onderzoek en de situatie bij Holding, zijn de volgende aanbevelingen gedaan.

Allereerst is het aanbevolen om een overleg in te plannen tussen de Directie en de or waarin het adviesrecht en het instemmingsrecht vorm krijgen. In deze vergadering kan door de Directie en de or kenbaar worden gemaakt welke rol is weggelegd voor de or binnen het besluitvormingsproces. Hierbij moet aandacht zijn voor het gegeven dat wanneer een adviesaanvraag tijdig wordt gegeven aan de or, mogelijk niet alle gevolgen al duidelijk zijn. Daarom is het aan te raden om de officiële adviesaanvraag pas aan de or te overhandigen wanneer dit het geval is. Echter, essentieel is dat de Directie instaat voor een uitvoerige informatieverstrekking tijdens het voortraject. Uit het onderzoek blijkt dat het goed op de hoogte houden van de or, de termijn kort(er) kan houden.

Tevens wordt aanbevolen om, afhankelijk van het besluit in kwestie, vaker dan éénmaal overleg te voeren tijdens het medezeggenschapstraject. Afhankelijk van de complexiteit van het besluit zal de termijn langer moeten worden en zal er ook meer overleg nodig zijn. De complexiteit van het besluit wordt onder andere bepaald door de hoeveelheid documenten, de mogelijke onderzoekmaatregelen van de or, andere aanvragen met hetzelfde, overlappende of tegenstrijdige belangen, het aantal betrokken werknemers en eventuele deskundigen.

Bovendien is het noodzaak dat partijen criteria opstellen voor het invullen van het begrip ‘belangrijk’ bij het adviesrecht van de or. Zoals het nu staat, moet er worden gekeken naar het gewicht van de beslissing, aard van de activiteiten van de onderneming en het aantal werknemer voor wie het besluit niet verwaarloosbare gevolgen zal hebben. Het is dus belangrijk om vast te stellen hoe zwaar het besluit weegt, hoe dat zich verhoudt tot de grootte van de onderneming en het soort werkzaamheden die zij uitvoert en hoeveel werknemers hierdoor worden getroffen. Gedacht kan worden dat wanneer binnen een bedrijf met duizend werknemers, vijf werknemers een andere plaats binnen het bedrijf krijgen, dit minder ingrijpend is dan wanneer het bedrijf maar vijftig werknemers in dienst heeft, waarvan er vijf worden verplaatst. Naast het opstellen van criteria voor de adviesbevoegdheid van de or, is het ook raadzaam om dit te doen voor het instemmingsrecht. Volgens het oordeel van de Hoge Raad is de opsomming niet limitatief, maar moet per besluit naar de inhoud en de strekking van het besluit worden gekeken, of het valt binnen de bedoeling van de wetgever.

Om te voorkomen dat de or het besluitvormingsproces ernstig vertraagt, kunnen partijen naar aanleiding van de adviesaanvraag direct een vergadering plannen waarin de termijnstelling wordt besproken. Hierin kunnen zij de aanvraag beoordelen op complexiteit en samen met de or een termijn voor advies afspreken. Wanneer de or binnen deze tijd geen advies of een gemotiveerd verzoek om uitstel bij de Directie heeft ingediend, kan de Directie het besluit nemen zonder advies van de or. Uit de wetsgeschiedenis blijkt namelijk dat advies geen vereiste is, maar dat de or in de gelegenheid moet worden gesteld om advies uit te brengen en dat zij hier een redelijke termijn voor dient te krijgen.

Alle voorgenoemde aanbevelingen zorgen voor een goede voorbereiding voor het besluitvormingsproces door de Directie. Aangezien de Directie volgens de jurisprudentie een zorgplicht heeft voor een goede doorloop van het medezeggenschapstraject, is dit cruciaal. Daarbij komt dat wanneer de Directie of de or naar de rechter stapt, allereerst wordt gekeken naar de wijze waarop de advies- of instemmingsaanvraag is voorbereid. Volledige informatieverstrekking is daarbij uiterst belangrijk.

Om deze informatieverstrekking zo volledig mogelijk te krijgen, is een specifiekere invulling nodig dan die van de WOR. Hier biedt de WEOR uitkomst. Om te voorkomen dat de or te weinig informatie heeft en daardoor lange tijd nodig heeft om op de hoogte gebracht te worden, kunnen de bepalingen uit de WEOR aangehouden worden. Dit houdt in dat de Directie de or *in ieder geval* op de hoogte brengt van:

- de structuur van de onderneming

- de economische en financiële situatie binnen de onderneming

- de vermoedelijke ontwikkeling van de activiteiten van de onderneming

- de productie en de afzet van de onderneming

- de stand en de vermoedelijke ontwikkeling van de werkgelegenheid

- de investeringen van de onderneming

- de wezenlijke veranderingen in de onderneming

- de invoering van nieuwe werkmethoden of productieprocessen

- de zorg voor het milieu, fusie of inkrimping van ondernemingen, vestigingen of belangrijke onderdelen daarvan.

Daarnaast is het tijdstip van informatieverstrekking in de WEOR beter vastgelegd dan in de WOR. Het is daarom raadzaam om in lijn met de WEOR, informatie zo spoedig mogelijk aan de or te verstrekken.

Tevens is uit het onderzoek naar voren gekomen dat het opstellen van een sociaal jaarverslag door de Directie een efficiënte manier is om de or te voorzien van de informatie die zij op grond van art. 31a WOR ieder halfjaar dient te krijgen.

Om te voorkomen dat werknemers weinig vertrouwen hebben in de medezeggenschap en de werkzaamheden van de or, is het belangrijk voor de or om in te staan voor transparantie. De or kan hier een actieve rol bij spelen door regelmatig (bijvoorbeeld een keer in de maand) een bericht plaatsen op het intranet van de Company Groep. Ook zou de or de notulen hier (deels) kunnen publiceren.

6.2 Aanbevelingen voor het verkrijgen van vervangende toestemming

Wanneer de or weigert instemming te verlenen aan de Directie voor het nemen van een besluit, kan de Directie naar de kantonrechter stappen met een verzoek tot vervangende toestemming. In dit onderzoek is naar voren gekomen dat de kantonrechter deze toestemming enkel verleent wanneer de Directie zwaarwegende bedrijfsbelangen kan aantonen. Economische belangen hebben volgens het onderzoek de meeste kans van slagen. Om een geslaagd beroep op vervangende toestemming te doen, moet de Directie in ieder geval kunnen aantonen dat zij aan haar zorgplicht heeft voldaan en de juiste voorbereidingen heeft getroffen voor het doorlopen van de instemmingsprocedure. Verder is het van belang dat de Directie zorgt dat haar belangen voldoende concreet en onderbouwd zijn. Als laatste dienen de belangen in lijn te zijn met het doel van de onderneming.

6.3 Governance Framework en gedragscode

Aan de hand van de resultaten van dit onderzoek is het Governance Framework Holding opgesteld. In dit Governance Framework is een beslisboom opgenomen dat voor de Directie en de or overzichtelijk weergeeft wanneer en op welke wijze de or ingeschakeld moet worden en wat de consequenties zijn wanneer de Directie de or niet ingeschakeld. Daarnaast is er door middel van de gedragsnormen die in dit onderzoek naar voren zijn gekomen, een gedragscode opgesteld. Het Governance Framework en de gedragscode zijn te vinden in *Bijlage* *IX.*

# **7. Bronnenlijst**

**7.1 Lijst van aangehaalde literatuur**

**Boeken**

Albers 2013 C.L.G.F.H. Albers, *Bestuursrecht begrepen.* Den Haag: Boom Juridische uitgevers 2013.

Asscher-Vonk & Bouwens 2009 I.P. Asscher-Vonk & W.H.A.C.M. Bouwens, *Schets van het Nederlandse arbeidsrecht.* Deventer:

Kluwer 2009.

Drongelen, van & Jellinghaus 2008 J. van Drongelen & S.F.H. Jellinghaus, *Collectief arbeidsrecht 1. Wet op de ondernemingsraden.* Zutphen: Uitgeverij Paris 2008.

Drongelen, van2012 H. van Drongelen, *De wet op de ondernemingsraden. Handleiding voor de praktijk.* Alphen aan den Rijn: Kluwer 2012.

Hoeven, van der 1970 J. van der Hoeven, *De magische lijn, verkenningen op de grens van publiek- en privaatrecht.* Honderd jaar rechtsleven (feestbundel NJB) Zwolle: 1970.

Jacobs 2005 A.T.J.M. Jacobs, *Monografieën sociaal recht; Collectief arbeidsrecht.* Deventer: Kluwer 2005.

Keizer & Stoeten 2016 J. Keizer & M.J. Stoeten, *Bedrijf en ondernemingsrecht,* Den Haag: Boom juridisch 2016.

Lubach & Lubach 2010 D.A. Lubach & R.D. Lubach, *NILG-congresbundel: Publiek/privaat: vervlechten of ontvlechten, Deel II Achtergrondstudies, A. De ‘magische lijn’ 40 jaar later.* Netherlands Institute for Law and Governance 2010.

Raaijmakers 2015 M.J.G.C. Raaijmakers, *Ondernemingsrecht. Jurisprudentie en annotaties 1897/2014.* Nijmegen: Ars Aequi Libri 2015.

Rutten2014 S.S.M. Rutten, *Praktisch Ondernemingsrecht.* Groningen: Noordhoff Uitgevers 2014.

Schilfgaarde, van 2013 P. van Schilfgaarde, *Van de BV en de NV.* Deventer: Kluwer 2013.

White & Ovey 2010 R.C.A. White & C. Ovey, *The European Convention on Human Rights.* New York: Oxford University Press Inc. 2010.

Wolff, de 2007 D.J.B. de Wolff, *Goed werknemerschap.* Deventer: Kluwer 2007. In: I.P. Asscher-Vonk & W.H.A.C.M. Bouwens, *Schets van het Nederlandse arbeidsrecht.* Deventer: Kluwer 2009.

**Rapporten, handboeken, publicaties en scripties**

Aan het werk met de EOR *Aan het werk met de EOR* (FNV-brochure z.j.).

Council of Europe/ European Court of Human Rights 2013 Guide on Article 6 of the European Convention on Human Rights, *right to a free trial.* Council of Europe, Directorate of the Jurisconsult, Research and Library Division: 30 april 2013.

Cramer, Van der Heijden & Jonker 2004 J. Cramer, A. van der Heijden & J. Jonker, Maatwerk in betekenisverlening aan MVO (MO nummer 415 – juli/oktober 2004).

De Nederlandse Corporate Governance Code 2016 Monitoring Commissie, *Corporate Governance Code.* Monitoring Commissie: 8 december 2016.

Raat 2007 C. Raat, *Mensen met macht, rechtsstatelijkheid als organisatiedeugd voor maatschappelijke organisaties* (dissertatie Tilburg University; ‘The importance of Ideals in Law, Morality, and Politics’.) Den Haag: Boom Juridische uitgevers 2007.

Reyes 2010 I.J. Reyes, *“Adviestermijn: wat is een redelijke termijn?” Een onderzoek naar wettelijke indicaties voor de (advies)termijn waarin de adviesprocedure ex WOR respectievelijk de raadpleging van de vakbonden ex F2000 moet zijn afgerond* (masterscriptie) Amsterdam UvA: 2010.

Rombouts 2013 A.D.M. Rombouts, “*De rokende werknemer”, een onderzoek naar hoe ver mag de werkgever gaan in het voeren van een anti-rookbeleid?* (masterscriptie) Tilburg University: 2012-2013.

SER 2008 *Evenwichtig Ondernemingsbestuur* (SER-advies 08/01 van februari 2015).

SER 2015 Voorbeeldreglement ondernemingsraden (SER-publicatie van 16 juni 2015).

Stichting van de Arbeid 1990 *Informatieverschaffing over beloningsverhoudingen binnen ondernemingen*, Stichting van de Arbeid: 3 januari 1990.

Universiteit van Amsterdam 2010-2011 Universiteit van Amsterdam, Faculteit der Rechtsgeleerdheid, *Arbeid en Zeggenschap M2565.* Reader 2010-2011.

Wiggers-Rust *NJB* 2013, p. 1371-1435 L.F. Wiggers-Rust, ‘Roeien tegen de stroom in? Over de verhouding tussen privaatrecht en bestuursrecht.’ *NJB* 2013, afl. 21, p. 1371-1435.

Zalm & Zoeteman 2011 I. van der Zalm & S.S. Zoeteman, *EVRM en privaatrecht: is alles van waarde weerloos?* Een verslag van de jaarvergadering van de Vereniging voor Burgerlijk Recht d.d. 7 december 2011 (verschenen in NTBR 2012/9, nr. 48, p. 256-362).

**Websites**

AM: Innosurance 2008 *‘Tussenpersoon Company kiest voor direct-writers’*, *AM:* Innosurance, amweb.nl 10 april 2008.

Arbovakbase.nl Homepage, gezocht op: *“overwerk”*, geraadpleegd: april 2017.

Dfbonline.nl Homepage, gezocht op: “*autonome groei”* en *“organische groei”*, geraadpleegd: februari 2017.

Elfri de Neve *2009 ‘Algemene rechtsbeginselen*’, Advocatenkantoor Elfri De Neve, Elfri.be 15 juli 2009.

Ornet.nl Gids in medezeggenschap, gezocht op: *“het ABC van Corporate Governance”*, geraadpleegd februari 2017.

**Interne publicaties**

**EU-publicaties**

Raad, *Richtlijn 94/45/EG inzake de instelling van een Europese ondernemingsraad of van een procedure in ondernemingen of concerns met een communautaire dimensie ter informatie en raadpleging van de werknemers*, 22 september 1994, PbEU, nr. L 254 (64-72).

**7.2 Parlementaire stukken**

* *Handelingen II* 1947/48, 884
* *Handelingen II* 1970/71, 02
* *Handelingen II* 1978/79, 02
* *Kamerstukken I* 1978/79, 13954, 8
* *Kamerstukken I* 1997/98, 24615, 81a
* *Kamerstukken II* 1969/70, 10335, 3
* *Kamerstukken II* 1976/77, 13954, 6
* *Kamerstukken II* 1995/96, 24641, 3

**7.3 rechtspraakregister**

**Jurisprudentie**

* EHRM 23 oktober 1985, ECLI:CE:ECHR:1985:8848/80
* HvJ EG 5 februari 1963, ECLI:EU:C:1963:1 (*Van Gend/ Loos*)
* HvJ EG 15 juli 1964, ECLI:UE:C:1964:66 (*Costa/ ENEL*)
* HR 3 maart 1919, ECLI:NL:HR:1919:137 (*Grenstractaat/ Aken*)
* HR 19 mei 1967, ECLI:NL:HR:1967:AC4745
* HR 27 maart 1987, ECLI:NL:HR:1987:AG5565 *(Ikon arrest)*
* HR 26 juni 1987, ELCI:NL:HR:1987:AC9934
* HR 27 januari 1995, ECLI:NL:1995:ZC1627
* HR 20 december 2002, ECLI:NL:HR:2002:AF0155
* HR 25 oktober 2013, ECLI:NL:HR:2013:1106
* HR 24 januari 2014, ELCI:NL:HR:2014:159
* CRvB 4 juli 2003, ECLI:NL:CRVB:AI0140
* Hof ‘s-Hertogenbosch 31 juli 2002, ECLI:NL:GHSHE:2002:AE6099
* Hof Amsterdam 22 januari 2004, ECLI:NL:GHAMS:2004:AO5939
* Hof Amsterdam 26 november 2010, ECLI:NL:GHAMS:2010:BO5270
* Hof Den Haag 29 januari 2013, ECLI:NL:GHDHA:2013:5126
* Rb Arnhem 30 juni 2006, ECLI:NL:RBARN:2006:AY3823
* Rb Amsterdam 11 maart 2013, ECLI:NL:RBAMS:2013:BZ4291

**Jurisprudentie deelvraag 5.1**

Europees Hof voor de Rechten van de Mens:

* EHRM 16 september 1996, ECLI:CE:ECHR:1996:20024/92
* EHRM 25 november 1997, ELCI:CE:ECHR:1997:69/1996/688/880
* EHRM 31 maart 1998, ECLI:CE:ECHR:1998:21/22
* EHRM 18 februari 1999, ECLI:CE:ECHR:1999:33158/96
* EHRM 28 juli 1999, ECLI:CE:ECHR:1999:25803/94
* EHRM 7 juni 2001, ELCI:CE:ECHR:2001:39594/98
* EHRM 17 januari 2002, ECLI:CE:ECHR:2002:32967/96
* EHRM 17 december 2004, ECLI:CE:ECHR:2004:49017/99
* EHRM 29 maart 2006, ECLI:CE:ECHR:2006:65075/01
* EHRM 15 februari 2008, ECLI:CE:ECHR:2008:27278/03
* EHRM 20 maart 2009, ECLI:CE:ECHR:2009:12686/03
* EHRM 10 september 2010, ECLI:CE:ECHR:2010:31333/06
* EHRM 22 mei 2012, ECLI:CE:ECHR:2012:5826/03
* EHRM 17 juli 2014, ECLI:CE:ECHR:2014:32541/08 en 43441/08
* EHRM 29 november 2016, ECLI:CE:ECHR:2016:76943/11

Nederlandse uitspraken

* Hof Amsterdam 26 november 2010, ECLI:NL:GHAMS:2010:BO5270
* Hof Amsterdam 7 maart 2012, ECLI:NL:GHAMS:2012:BW0499
* Hof Amsterdam 3 maart 2014, ECLI:NL:GHAMS:2014:1283
* Hof Amsterdam 4 maart 2014, ECLI:NL:GHAMS:2014:646
* Hof Amsterdam 29 oktober 2014, ECLI:NL:GHAMS:2014:4433
* Hof Amsterdam 23 november 2016, ECLI:NL:GHAMS:2016:4824
* Rb Amsterdam 17 juni 2009, ECLI:NL:RBAMS:2009:BJ4175
* KTG Lelystad 12 december 2001, ECLI:NL:KTGLLY:2001:AD7085

**Jurisprudentie deelvraag 5.2**

* Rb Arnhem 9 juni 2005, ECLI:NL:RBARN:2005:AT7201
* Rb Leeuwarden 11 augustus 2005, ECLI:NL:RBLEE:2005:AU0814
* Rb Breda 3 maart 2006, ECLI:NL:RBBRE:2006:AV3456
* Rb Middelburg 11 april 2006, ECLI:NL:RBMID:2006:AW0721
* Rb Arnhem 2 oktober 2006, ECLI:NL:RBARN:2006:AY9237
* Rb Middelburg 2 oktober 2006, ECLI:NL:RBMID:2006:AZ9822
* Rb Amsterdam 16 juni 2008, ECLI:NL:RBAMS:2008:BD6534
* Rb Breda 31 juli 2012, ECLI:NL:RBBRE:2012:BX3582
* Rb Utrecht 29 november 2012, ECLI:NL:RBUTR:2012:BY4610
* Rb Gelderland 23 augustus 2013, ECLI:NL:RBGEL:2013:2826
* Rb Den Haag 28 oktober 2013, ECLI:NL:RBDHA:2013:17603
* Rb Amsterdam 2 oktober 2014, ECLI:NL:RBAMS:2014:6777
* Rb Rotterdam 15 april 2015, ECLI:NL:RBROT:2015:2988
* Rb Amsterdam 15 oktober 2015, ECLI:NL:RBAMS:2015:7787
* Rb Midden-Nederland 12 februari 2016, ECLI:NL:RBMNE:2016:717
* Rb Den Haag 4 maart 2016, ECLI:NL:RBDHA:2016:2397
* Rb Oost-Brabant 20 september 2016, ECLI:NL:RBOBR:2016:5172
* Rb Amsterdam 30 november 2016, ECLI:NL:RBAMS:2016:7912

# **8. Bijlagen**

**8.3 Bijlage III: Tekst artikel 25 Wet op de Ondernemingsraden**

**1.** De ondernemingsraad wordt door de ondernemer in de gelegenheid gesteld advies uit te brengen over elk door hem voorgenomen besluit tot:

**a.** overdracht van de zeggenschap over de onderneming of een onderdeel daarvan;

**b.** het vestigen van, dan wel het overnemen of afstoten van de zeggenschap over, een andere onderneming, alsmede het aangaan van, het aanbrengen van een belangrijke wijziging in of het verbreken van duurzame samenwerking met een andere onderneming, waaronder begrepen het aangaan, in belangrijke mate wijzigen of verbreken van een belangrijke financiële deelneming vanwege of ten behoeve van een dergelijke onderneming;

**c.** beëindiging van de werkzaamheden van de onderneming of van een belangrijk onderdeel daarvan;

**d.** belangrijke inkrimping, uitbreiding of andere wijziging van de werkzaamheden van de onderneming;

**e.** belangrijke wijziging in de organisatie van de onderneming, dan wel in de verdeling van bevoegdheden binnen de onderneming;

**f.** wijziging van de plaats waar de onderneming haar werkzaamheden uitoefent;

**g.** het groepsgewijze werven of inlenen van arbeidskrachten;

**h.** het doen van een belangrijke investering ten behoeve van de onderneming;

**i.** het aantrekken van een belangrijk krediet ten behoeve van de onderneming;

**j.** het verstrekken van een belangrijk krediet en het stellen van zekerheid voor belangrijke schulden van een andere ondernemer, tenzij dit geschiedt in de normale uitoefening van werkzaamheden in de onderneming;

**k.** invoering of wijziging van een belangrijke technologische voorziening;

**l.** het treffen van een belangrijke maatregel in verband met de zorg van de onderneming voor het milieu, waaronder begrepen het treffen of wijzigen van een beleidsmatige, organisatorische en administratieve voorziening in verband met het milieu;

**m.** vaststelling van een regeling met betrekking tot het zelf dragen van het risico, bedoeld in [artikel 40, eerste lid, van de Wet financiering sociale verzekeringen](http://wetten.overheid.nl/jci1.3:c:BWBR0017745&artikel=40&g=2017-04-11&z=2017-04-11);

**n.** het verstrekken en het formuleren van een adviesopdracht aan een deskundige buiten de onderneming betreffende een der hiervoor bedoelde aangelegenheden.

Het onder *b* bepaalde, alsmede het onder n bepaalde, voor zover dit betrekking heeft op een aangelegenheid als bedoeld onder b, is niet van toepassing wanneer de andere onderneming in het buitenland gevestigd is of wordt en redelijkerwijs niet te verwachten is dat het voorgenomen besluit zal leiden tot een besluit als bedoeld onder c-f ten aanzien van een onderneming die door de ondernemer in Nederland in stand wordt gehouden.

**2.** De ondernemer legt het te nemen besluit schriftelijk aan de ondernemingsraad voor. Het advies moet op een zodanig tijdstip worden gevraagd, dat het van wezenlijke invloed kan zijn op het te nemen besluit.

**3.** Bij het vragen van advies wordt aan de ondernemingsraad een overzicht verstrekt van de beweegredenen voor het besluit, alsmede van de gevolgen die het besluit naar te verwachten valt voor de in de onderneming werkzame personen zal hebben en van de naar aanleiding daarvan voorgenomen maatregelen.

**4.** De ondernemingsraad brengt met betrekking tot een voorgenomen besluit als bedoeld in het eerste lid geen advies uit dan nadat over de betrokken aangelegenheid ten minste éénmaal overleg is gepleegd in een overlegvergadering. Ten aanzien van de bespreking van het voorgenomen besluit in de overlegvergadering is [artikel 24, tweede lid](http://wetten.overheid.nl/BWBR0002747/2016-10-01#HoofdstukIV_Artikel24), van overeenkomstige toepassing.

**5.** Indien na het advies van de ondernemingsraad een besluit als in het eerste lid bedoeld wordt genomen, wordt de ondernemingsraad door de ondernemer zo spoedig mogelijk van het besluit schriftelijk in kennis gesteld. Indien het advies van de ondernemingsraad niet of niet geheel is gevolgd, wordt aan de ondernemingsraad tevens meegedeeld, waarom van dat advies is afgeweken. Voor zover de ondernemingsraad daarover nog niet heeft geadviseerd, wordt voorts het advies van de ondernemingsraad ingewonnen over de uitvoering van het besluit.

**6.** Tenzij het besluit van de ondernemer overeenstemt met het advies van de ondernemingsraad, is de ondernemer verplicht de uitvoering van zijn besluit op te schorten tot een maand na de dag waarop de ondernemingsraad van het besluit in kennis is gesteld. De verplichting vervalt wanneer de ondernemingsraad zulks te kennen geeft.

**8.4 Bijlage IV: Tekst artikel 27 Wet op de Ondernemingsraden**

**1.** De ondernemer behoeft de instemming van de ondernemingsraad voor elk door hem voorgenomen besluit tot vaststelling, wijziging of intrekking van:

**a.** regelingen op grond van een pensioenovereenkomst, een winstdelingsregeling of een spaarregeling;

**b.** een arbeids- en rusttijdenregeling of een vakantieregeling;

**c.** een belonings- of een functiewaarderingssysteem;

**d.** een regeling op het gebied van de arbeidsomstandigheden, het ziekteverzuim of het re-integratiebeleid;

**e.** een regeling op het gebied van het aanstellings-, ontslag- of bevorderingsbeleid;

**f.** een regeling op het gebied van de personeelsopleiding;

**g.** een regeling op het gebied van de personeelsbeoordeling;

**h.** een regeling op het gebied van het bedrijfsmaatschappelijk werk;

**i.** een regeling op het gebied van het werkoverleg;

**j.** een regeling op het gebied van de behandeling van klachten;

**k.** een regeling omtrent het verwerken van alsmede de bescherming van de persoonsgegevens van de in de onderneming werkzame personen;

**l.** een regeling inzake voorzieningen die gericht zijn op of geschikt zijn voor waarneming van of controle op aanwezigheid, gedrag of prestaties van de in de onderneming werkzame personen;

**m.** een procedure voor het omgaan met het melden van een vermoeden van een misstand, als bedoeld in [artikel 2, eerste lid, van de Wet Huis voor klokkenluiders](http://wetten.overheid.nl/jci1.3:c:BWBR0037852&artikel=2&g=2017-04-11&z=2017-04-11);

een en ander voor zover betrekking hebbende op alle of een groep van de in de onderneming werkzame personen.

**2.** De ondernemer legt het te nemen besluit schriftelijk aan de ondernemingsraad voor. Hij verstrekt daarbij een overzicht van de beweegredenen voor het besluit, alsmede van de gevolgen die het besluit naar te verwachten valt voor de in de onderneming werkzame personen zal hebben. De ondernemingsraad beslist niet dan nadat over de betrokken aangelegenheid ten minste éénmaal overleg is gepleegd in een overlegvergadering. Na het overleg deelt de ondernemingsraad zo spoedig mogelijk schriftelijk en met redenen omkleed zijn beslissing aan de ondernemer mee. Na de beslissing van de ondernemingsraad deelt de ondernemer zo spoedig mogelijk schriftelijk aan de ondernemingsraad mee welk besluit hij heeft genomen en met ingang van welke datum hij dat besluit zal uitvoeren.

**3**De in het eerste lid bedoelde instemming is niet vereist, voor zover de betrokken aangelegenheid voor de onderneming reeds inhoudelijk is geregeld in een collectieve arbeidsovereenkomst of een regeling van arbeidsvoorwaarden vastgesteld door een publiekrechtelijk orgaan. Instemming is eveneens niet vereist voor zover ter zake van een aangelegenheid als bedoeld in het eerste lid, onderdeel a, sprake is van verplichte deelneming in een bedrijfstakpensioenfonds als bedoeld in [artikel 1 van de Pensioenwet](http://wetten.overheid.nl/jci1.3:c:BWBR0020809&artikel=1&g=2017-04-11&z=2017-04-11).

**4.** Heeft de ondernemer voor het voorgenomen besluit geen instemming van de ondernemingsraad verkregen, dan kan hij de kantonrechter toestemming vragen om het besluit te nemen. De kantonrechter geeft slechts toestemming, indien de beslissing van de ondernemingsraad om geen instemming te geven onredelijk is, of het voorgenomen besluit van de ondernemer gevergd wordt door zwaarwegende bedrijfsorganisatorische, bedrijfseconomische of bedrijfssociale redenen.

**5.** Een besluit als bedoeld in het eerste lid, genomen zonder de instemming van de ondernemingsraad of de toestemming van de kantonrechter, is nietig, indien de ondernemingsraad tegenover de ondernemer schriftelijk een beroep op de nietigheid heeft gedaan. De ondernemingsraad kan slechts een beroep op de nietigheid doen binnen een maand nadat hetzij de ondernemer hem zijn besluit overeenkomstig de laatste volzin van het tweede lid heeft meegedeeld, hetzij - bij gebreke van deze mededeling - de ondernemingsraad is gebleken dat de ondernemer uitvoering of toepassing geeft aan zijn besluit.

**6.** De ondernemingsraad kan de kantonrechter verzoeken de ondernemer te verplichten zich te onthouden van handelingen die strekken tot uitvoering of toepassing van een nietig besluit als bedoeld in het vijfde lid. De ondernemer kan de kantonrechter verzoeken te verklaren dat de ondernemingsraad ten onrechte een beroep heeft gedaan op nietigheid als bedoeld in het vijfde lid.

**7.** Onder regelingen op grond van een pensioenovereenkomst als bedoeld in het eerste lid, onderdeel a, worden mede verstaan regelingen opgenomen in een uitvoeringsovereenkomst als bedoeld in [artikel 1 van de Pensioenwet](http://wetten.overheid.nl/jci1.3:c:BWBR0020809&artikel=1&g=2017-04-11&z=2017-04-11) of een uitvoeringsreglement als bedoeld in onderdeel b van de definitie van uitvoeringsreglement in artikel 1 van de Pensioenwet, die van invloed zijn op de pensioenovereenkomst waaronder in ieder geval worden begrepen: regelingen over de wijze waarop de verschuldigde premie wordt vastgesteld, de maatstaven voor en de voorwaarden waaronder toeslagverlening plaatsvindt en de keuze voor onderbrenging bij een bepaalde pensioenuitvoerder, pensioeninstelling uit een andere lidstaat of verzekeraar met zetel buiten Nederland als bedoeld in [artikel 23, eerste lid, van de Pensioenwet](http://wetten.overheid.nl/jci1.3:c:BWBR0020809&artikel=23&g=2017-04-11&z=2017-04-11).

**8.5 Bijlage V: Schematische weergave vergelijking bevoegdheden ondernemingsraad en Europese ondernemingsraad.**

|  |  |
| --- | --- |
|  | **Legenda** |
| **BHV** | Bevoegdheid toegekend aan de (E)or op grond van de W(E)OR |
| **W.U** | Wijze waarop de bevoegdheid uitgevoerd dient te worden |
| **W.I** | Wijze waarop de (E)or ingeschakeld dient te worden (tijdstip en manier van inschakelen) |
| **S.B.** | Eventuele wettelijke bepalingen die de samenwerking tussen de (E)or en de ondernemer kunnen bevorderen |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | Informatierecht  WOR | WEOR | DISCUSSIE |
| bhv | Informatieplicht (art. 7 juncto art. 23 juncto art. 24 juncto art. 31 WOR). De or heeft het recht inlichtingen en gegevens van de ondernemer te ontvangen betreffende zaken die de onderneming aangaan. | Informatieverstrekking (art. 7 juncto art. 19 WEOR). De onderneming verstrekt informatie aan de EOR die zij redelijkerwijs nodig hebben voor het openen van onderhandelingen en het geven van advies. | / |
| W.U | Bij de aanvang van iedere zittingsperiode is de ondernemer verplicht de or algemene informatie te geven over de organisatie en de bestuurders daarvan (art. 31 lid 2 WOR). Daarnaast heeft de or het recht om inlichtingen en gegevens op te vragen die de or redelijkerwijs nodig heeft voor het vervullen van zijn taak (art. 31 lid 1 WOR). Aanvullend bepaald de WOR dat tussen de ondernemer en de or ten minste twee keer per jaar bijeenkomen in een overlegvergadering om de algemene gang van zaken binnen de onderneming te bespreken (art. 24 WOR). Naast deze twee vergaderingen kan zowel de ondernemer als de or een overlegvergadering verzoeken (art. 23 lid 1 WOR). | Art. 19 WEOR geeft aan dat de gegevens die verstrekt worden aan de EOR, in ieder geval bevatten de: structuur, de economische en financiële situatie, de vermoedelijke ontwikkeling van de activiteiten, de productie en de afzet van de onderneming, de stand en de vermoedelijke ontwikkeling van de werkgelegenheid, de investeringen, wezenlijke veranderingen in de organisatie, de invoering van nieuwe werkmethoden of productieprocessen, de zorg voor het milieu, fusie, of inkrimping van ondernemingen, vestigingen of belangrijke onderdelen daarvan. | De WEOR lijkt hier specifieker te zijn in welke informatie *in ieder geval* aan de EOR dient te worden verstrekt. |
| W.I | Het tijdstip en de wijze van informatieverstrekking alsmede de inhoud van de informatie moet zodanig zijn dat de werknemers de informatie adequaat kunnen bestuderen en zo nodig raadpleging kunnen voorbereiden (art. 7 WOR). Wanneer de ondernemer of de or een verzoek tot vergadering indient, komen zij binnen twee weken bijeen (art. 23 lid 1 WOR). | Over het tijdstip en wijze waarop de informatieverstrekking dient te geschieden, wordt niet meer gesproken dan ‘zo spoedig mogelijk’ (art. 7 lid 2 juncto art. 19 lid 2 WEOR). | Het verschil in de wijze waarop informatie moet worden verstrekt aan de or en de EOR, is dat de EOR zo spoedig mogelijk op de hoogte moet worden gesteld van ontwikkelingen zoals besproken in art. 19 WEOR. De or daarentegen dient pas op de hoogte gesteld te worden van ontwikkelingen wanneer hij deze informatie nodig heeft voor het adequaat uitvoeren van zijn bevoegdheden. Overige zaken *kunnen* tijdens de overlegvergadering of een verzochte vergadering worden meegedeeld. |
| S.B | Beide partijen kunnen een deskundige inschakelen en eventueel uitnodigen plaats te nemen in een overlegvergadering (art. 23a lid 6 WOR). Dit kan de samenwerking optimaliseren door lastige kwesties behapbaar te maken en onduidelijkheden weg te nemen. | Zowel een bijzondere onderhandelingsgroep als de EOR kan zich laten bijstaan door een deskundige tijdens de onderhandelingen met het bestuur en tijdens de vergaderingen (art. 12 WEOR). | / |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | Adviesrecht  WOR | WEOR | DISCUSSIE |
| bhv | Adviesrecht (art. 25 WOR). Het recht om advies uit te brengen over een door de ondernemer voorgenomen besluit aangaande een in art. 25 lid 1 WOR opgenomen onderwerp.[[72]](#footnote-72) | Raadpleging (§ 2 WEOR) Het verstrekken van inlichtingen en het raadplegen van werknemers of hun vertegenwoordigers. | / |
| W.U | De ondernemer vraagt de or om advies. Na het geven van advies, wordt de or zo spoedig mogelijk schriftelijk in kennis gesteld van het genomen besluit, hierbij worden tevens (indien van toepassing) de redenen voor het niet volgen van het advies gegeven. Daarnaast wordt de or advies gevraagd over de uitvoering van het besluit (art. 25 lid 5 WOR). | De ondernemer verstrekt inlichtingen en raadpleegt de werknemers of hun vertegenwoordigers over grensoverschrijdende aangelegenheden (art. 8 lid 1 WEOR). Verder bepaalt art. 11 lid 2 WEOR dat bij het instellen van een EOR, een reglement wordt opgesteld waarin o.a. de volgende zaken worden besproken:  - Het werkterrein en de bevoegdheden van de raad  - De wijze waarop de raad wordt ingelicht en geraadpleegd  - De wijze waarop de informatieverstrekking en raadpleging geschied.  Art. 19 lid 3 WEOR bepaald verder dat raadpleging in ieder geval geschied over de onderwerpen die in dat artikel worden genoemd. | / |
| W.I | De or wordt op een zodanig tijdstip om advies gevraagd, dat het van invloed kan zijn op het voorgenomen besluit. De ondernemer legt het voorgenomen besluit aan de or voor, tezamen met de beweegredenen voor het besluit en de te verwachten gevolgen van het besluit (art. 25 lid 2 WOR). | Art. 11 lid 3 van de WEOR bepaald dat bij het vaststellen van het reglement van de EOR tevens wordt vastgesteld op welke wijze de raad wordt ingelicht en geraadpleegd en hoe zij moeten worden voorzien van informatie.  Aansluitend bepaald art. 19 lid 3 dat het in ieder geval op zodanige wijze moet geschieden dat er bijeen gekomen kan worden en beargumenteerd advies kan worden gegeven. | / |
| S.B | Alvorens de ondernemer een beslissing maakt aangaande het verzoek, moet ten minste éénmaal overleg zijn gevoerd tussen de ondernemer en de OR (art. 25 lid 4 WOR). | Voor het vaststellen van een EOR en zodanig een reglement voor de EOR (art. 11 lid 3 WEOR), wordt een bijzondere onderhandelingsgroep aangesteld (art. 8 lid 1 juncto art. 9 lid 1 WEOR). Deze onderhandelingsgroep bestaat uit vertegenwoordigers van de werknemers en gaat samen met de ondernemer in onderhandeling over de invulling van de EOR. Hierbij kunnen zij bijvoorbeeld onderhandelen over de bevoegdheden die de EOR krijgt toegekend. | Anders dan het reglement dat door de or wordt opgesteld, is het reglement dat door de bijzondere onderhandelingsgroep en het bestuur van de Europese vennootschap bindend voor beide partijen. Dit kan betekenen dat de bevoegdheden van de EOR veel omvattender óf juist beperkter zijn. |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | Instemmingsrecht  WOR | WEOR | DISCUSSIE |
| bhv | Instemmingsrecht (art. 27 WOR). Het geven van instemming voor een voorgenomen besluit aangaande een in art. 27 lid 1 WOR opgenomen onderwerp.[[73]](#footnote-73) | Instemmingsrecht (art. 11 juncto art. 13 WEOR). Het geven van instemming door de bijzondere onderhandelingsgroep voor het vaststellen van een overeenkomst tot het instellen van een EOR. |  |
| W.U | Wanneer de or een besluit ter instemming voorgelegd krijgt, neemt hij hierop zo spoedig mogelijk een besluit en leggen deze schriftelijk en met redenen omkleed, voor aan de ondernemer (art. 27 lid 2). | Art. 13 WEOR geeft de regels omtrent het stemrecht van de bijzondere onderhandelingsgroep. |  |
| W.I | De ondernemer legt het voorgenomen besluit schriftelijk aan de or voor, tezamen met de beweegredenen voor het besluit en de te verwachten gevolgen van het besluit (art. 2 lid 2 WOR). | Het stemmen over een overeenkomst tot het instellen van een EOR, geschiedt in een vergadering ná het tot stand komen van voorgenoemde bijzondere onderhandelingsgroep (art. 11 lid 1 WEOR). Een specifiek tijdstip wordt niet nader genoemd. Wel geeft art. 14 WEOR de Directie de verantwoordelijkheid voor de bekendmaking van de bijzondere onderhandelingsgroep en de datum en tijdstip van de vergadering waarmee de onderhandelingen aanvangen. | De bepaling die in de WEOR is opgenomen waarborgt dat iedere werknemer op de hoogte (kan) zijn van de te nemen stappen binnen de medezeggenschap van de werknemers. Op deze manier kan iedere werknemer op eigen initiatief op één van de leden van de bijzondere onderhandeling groep afstappen om knelpunten of ideeën kenbaar te maken.  Bij de WOR is dit niet aan de orde. Een reden kan zijn dat de WOR enkel een regelement opstelt dat de or bindt. Bepalingen uit het reglement zijn niet bindend voor de Directie. Daarom is het in mindere mate van belang dat werknemers op de hoogte zijn van de onderhandelingen tot het opstellen van een reglement. |
| S.B | Voordat de or een beslissing neemt, komt hij ten minste éénmaal voor overleg bijeen met de ondernemer (art. 27 lid 2 WOR). | Art. 14 lid 1 bepaald dat het hoofdbestuur van de onderneming vóór het houden van een vergadering met de bijzondere onderhandelingsgroep, de samenstelling van deze groep alsmede het tijdstip van de vergadering bekend dient te maken aan alle werknemers. |  |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | Initiatiefrecht  WOR | WEOR | Discussie |
| bhv | Initiatiefrecht (art. 23 lid 3 WOR). Het recht om voorstellen in te dienen over aangelegenheden die de onderneming betreffen (art. 23 lid 2 WOR). | / | / |
| W.U | De voorstellen dienen schriftelijk en gemotiveerd te worden ingediend bij de ondernemer (art. 23 lid 3 WOR). | / | / |
| W.I | n.v.t. | / | / |
| S.B | Alvorens de ondernemer een beslissing maakt aangaande het verzoek, moet ten minste éénmaal overleg zijn gevoerd tussen de ondernemer en de or (art. 23 lid 3 WOR). | / | / |

**8.6 Bijlage VI: Gelabelde resultaten deelvraag 5.1.1**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | Naam (partijen) | Zaak |
| 8.6.1 | Süssmann v. Germany | ECLI:CE:ECHR:1996:20024/92 |
| 8.6.2 | Zana v. Turkey | ECLI:CE:ECHR:1997:69/1996/688/880 |
| 8.6.3 | Reinhardt and Slimane-Kaïd v. France | ECLI:CE:ECHR:1998:21:22 |
| 8.6.4 | Laino v. Italy | ECLI:CE:ECHR:1999:33158/96 |
| 8.6.5 | Selmouni v. France | ECLI:CE:ECHR:1999:25803/94 |
| 8.6.6 | Kress v. France | ECLI:CE:ECHR:2001:39594/98 |
| 8.6.7 | Calvelli and Ciglio v. Italy | ECLI:CE:ECHR:2002:32967/96 |
| 8.6.8 | Pedersen and Baadsgaard v. Denmark | ECLI:CE:ECHR:2004:49017/99 |
| 8.6.9 | Giuseppina and Orestina Procaccini v. Italy | ECLI:CE:ECHR:2006:65075/01 |
| 8.6.10 | Arvanitaki-Roboti and others v. Greece | ECLI:CE:ECHR:2008:27278/03 |
| 8.6.11 | Gorou v. Greece | ECLI:CE:ECHR:2009:12686/03 |
| 8.6.12 | McFarlane v. Ireland | ECLI:CE:ECHR:2010:31333/06 |
| 8.6.13 | Idalov v. Russia | ECLI:CE:ECHR:2012:5826/03 |
| 8.6.14 | Svinarenko and Slyadnev v. Russia | ECLI:CE:ECHR:2014:32541/08 en 43441/08 |
| 8.6.15 | Lupeni Greek Catholic Parish and others v. Romania | ECLI:CE:ECHR:2016:76943/11 |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Oordeel EHRM | **Geen schending**, want het belang van verzoeker(s) werd wel belangrijk geacht, maar niet belangrijker dan de hereniging van de Duitse staat, waar heel Duitsland belang bij had. | **Wel een schending**, gezien de omstandigheden (weinig complexiteit) en het gedrag van de rechterlijke instanties, oordeelt het EHRM dat de lengte van de procedure onredelijk lang was. | |
| Belang | Voor de veelal oude verzoekers bracht de lange duur van de procedure mentale, fysieke en financiële problemen met zich mee. | De verzoeker had een groot belang, zijn vrijheid die op het spel stond. | |
| Gedrag autoriteit | De Bfg keek na drie jaar pas naar de zaak. Het was de taak van de Bfg om de procedure zo in te richten dat behandeling binnen redelijke termijn kan gebeuren. Echter, de Bfg had andere dringende zaken, zoals de hereniging van de Duitse staat, die grote politieke gevolgen met zich meebrachten. | De vertraging in de procedure is grotendeels te danken aan het herhaaldelijk doorverwijzen van de zaak naar andere instanties en periodes van inactiviteit. Tevens wordt van deelnemende staten verlangd dat zij hun rechtsteem zodanig inrichten dat aan de vereisten uit art. 6 EVRM wordt voldaan. | |
| Gedrag verzoeker | Het gedrag van de verzoeker gaf geen reden tot een vertraagde procedure. | Het gedrag van de verzoeker kon de lange vertraging niet verklaren. Daarnaast stelt het EHRM dat van een persoon die wordt aangeklaagd wegens het begaan van strafbare feiten niet kan wordt verwacht dat hij actief zal meewerken aan zijn eigen veroordeling. | |
| Complexiteit | De procedure was feitelijk niet ingewikkeld. Toch kwam er enige complexiteit bij kijken omdat er 24 beroepschriften werden ingediend met betrekking tot het zelfde onderwerp. Aangezien een grote hoeveelheid Duitsers hier belang bij had, moest een gedetailleerd onderzoek worden uitgevoerd. | De zaak op zichzelf was niet ingewikkeld. De lange procedure had bovenal te maken met het doorverwijzen van de zaak van de Civil Courts van Istanboel naar de National Security Court in Diyarbakir naar de Military Court in Eskişehir en Aydın en uiteindelijk weer terug naar de National Security Court in Diyarbakir. | |
| Feiten | Een Duitse arbeider die met pensioen gaat ontvangt het wettelijk alsook een aanvullend pensioen. Kort daarna wordt besloten te korten op de aanvullende pensioenen, ook bij de mensen die al een pensioenuitkering ontvingen. Na twee afgewezen verzoeken dient hij zijn verzoek in bij het Bundesverfassungsgericht (hierna: Bfg)(het Duitse constitutionele hof dat oordeelt over de juiste toepassing van het recht). De duur van de procedure bij het Bfg (meer dan drie jaar) is aanleiding voor de procedure bij het EHRM. | Een voormalig burgemeester uit Turkije, die een straf uitzit, spreekt in 1987 zijn steun uit voor de Turkse PKK beweging. Deze uitspraken worden gepubliceerd in een landelijke krant waardoor ze de aandacht trekken van de openbaar aanklager in Istanboel. De zaak wordt meerdere malen doorverwezen, waardoor de procedure uiteindelijk drie jaar, tien maanden en drie weken duurde. De vermoedelijke schending van art. 6 EVRM alsmede zijn vrijheid van meningsuiting en uitdrukking zijn voor de verzoeker aanleiding voor de stap naar het EHRM. | |
|  | 8.6.1 | 8.6.2 | |
| Oordeel EHRM | **Wel een schending,** de afweging van het EHRM was tussen de complexiteit van de zaak gezien het feit dat de zaken onlosmakelijk met elkaar verbonden waren en de lange periodes van inactiviteit in de procedure. | **Wel een schending,** *de consequenties van een buitensporig lange gerechtelijke procedure zijn niet in iedere zaak hetzelfde.* In deze zaak wegen de ernstige morele en emotionele moeilijkheden zeer zwaar mee. Daarnaast was de zaak niet complex. | |
| Belang | Het belang dat partijen heeft bij behandeling binnen redelijke termijn is dezelfde die ieder persoon heeft; het weten van de rechtspositie zonder dat een rechtszaak eindeloos voortsleept. | Het belang van de man was het recht op eerbieding van privé-, familie- en gezinsleven zoals benoemd in art. 8 EVRM. De man wilde gerechtelijk zijn gescheiden van zijn vrouw en een definitieve omgangsregeling voor de kinderen en toegangsrechten tot de woning. | |
| Gedrag autoriteit | De lengte van de rechtbankprocedures was niet onredelijk, gezien de complexiteit van de zaak. De onderzoekende autoriteiten hebben wel vertraging veroorzaakt. Onder andere door lange periodes van inactiviteit. | De man heeft zelf een bijdrage aan de vertraagde procedure gehad door meermaals de procedure stop te zetten om het geschil buiten de rechtbank op te lossen. Toen dit niet lukte keerde hij zich weer tot de rechtbank. | |
| Gedrag verzoeker | Meneer Slimane-Kaïd vergrootte de werklast van de onderzoeksrechter door *veel documenten in te dienen en extra onderzoeksmaatregelen te verzoeken.*  Daarnaast hebben partijen *alle middelen mogelijk binnen het Franse rechtssysteem, ingezet.* | De man heeft zelf een bijdrage aan de vertraagde procedure gehad door meermaals de procedure stop te zetten om het geschil buiten de rechtbank op te lossen. Toen dit niet lukte keerde hij zich weer tot de rechtbank. | |
| Complexiteit | De zaak was complex door de verschillende delicten die zich binnen verschillende bedrijven hebben afgespeeld en de aparte onderzoeken voor beide gedaagden, terwijl de zaken later gezamenlijk werden behandeld. | De zaak werd niet als complex beschouwd. De voorbereiding op de uiteindelijke zitting bestond in wezen enkel uit het horen van vier getuigen, wat tijdens een zitting in 1993 gebeurde. | |
| Feiten | Meneer Slimane-Kaïd en mevrouw Reinhardt worden in Frankrijk veroordeeld voor het plegen van fraude, het verduisteren van bedrijfsmiddelen en het helpen/ aanmoedigen van voorgaande delicten. Beide krijgen een gevangenisstraf opgelegd en gaan in beroep en cassatie. Nadat deze pogingen faalde, zijn zij naar het EHRM gestapt. Naast de schending van art. 5 lid 3 EVRM die meneer Slimane-Kaïd in zijn verzoek motiveerde, stelden beide partijen dat er sprake was van een schending van art. 6 lid 1 en lid 3 EVRM. | Een Italiaanse man verzoekt de rechtbank in Italië in 1990 om zijn huwelijk te ontbinden en daarbij een regeling te treffen over de voogdij van zijn twee kinderen en het huis dat hij met zijn echtgenote deelt. Een tijdige regeling wordt getroffen waarbij echtgenote de voogdij en het huis toegewezen krijgt. De man krijgt twee keer in de week (donderdag 16.00-18.00 en zondag 10.00-13.00) toegang tot de woning om zijn kinderen te bezoeken. Er wordt voor een zitting gepland, maar deze zitting wordt zo vaak verplaatst dat de uiteindelijke zitting pas zeven jaar na de eerste plaatsvindt. De zaak duurt acht jaar en twee maanden. | |
|  | 8.6.3 | 8.6.4 | |
| Oordeel EHRM | **Wel een schending**, het EHRM oordeelt dat de duur van het proces buitensporig lang was. Daarbij komt het feit dat de vertragingen die het proces heeft opgelopen, te wijten zijn aan de gerechtelijke instanties. Onlangs de serieuze aard van de zaak wordt geoordeeld dat deze vertragingen niet te rechtvaardigen. | **Wel een schending,** het EHRM oordeelt in deze zaak dat de procedure, gelet op de zaak ter sprake, niet voldoet aan de eisen van een redelijke termijn**.** | |
| Belang | Naast de psychologische en fysieke schade heeft verzoeker ook financiële schade opgelopen wegens arbeidsongeschiktheid. Daarnaast is het ook van maatschappelijk belang dat personen in een machtspositie geen misbruik maken van hun positie. En dat, wanneer dat wel gebeurt, het niet onbestraft blijft. | Het belang dat partijen heeft bij behandeling binnen redelijke termijn is dezelfde die ieder persoon heeft; het weten van de rechtspositie zonder dat een rechtszaak eindeloos voortsleept. Daarnaast is voor deze verzoekster het ontvangen van compensatie voor haar lijden erg belangrijk. | |
| Gedrag autoriteit | De behandeling van de zaak door twee gerechtelijke instanties heeft de zaak vertraagd. Zij zijn echter van mening dat, gezien de serieuze aard van de zaak, dit van belang was voor een goede behandeling. vooronderzoek, wat de lengte van het gehele proces rechtvaardigt. | De Franse overheid gaf aan dat de lagere rechterlijke instanties zich niet met voldoende ijver over de zaak hebben gebogen. Tijdens het verloop waren er aanzienlijker vertragingen. | |
| Gedrag verzoeker | Beide partijen zijn van mening dat het gedrag van de verzoeker niet kan hebben bijgedragen aan de lengte van het proces. | / | |
| Complexiteit | De zaak was niet juridisch complex, maar door de serieuze aard van de feiten en de functie van de gedaagden, was een speciale manier van afhandelen geoorloofd. | Volgens de Franse overheid leende de zaak zich niet voor een snelle afhandeling vanwege de complexe aard van de zaak. | |
| Feiten | Een Nederlands- Marokkaanse man wordt in 1991 in Parijs opgepakt wegens zijn betrokkenheid bij het handelen in drugs. Hij stelt later dat hij tijdens zijn verhoor door vijf agenten is mishandeld en seksueel misbruikt. Tijdens zijn proces wordt hij naar aanleiding hiervan meerdere malen medisch onderzocht. Na zijn proces dient hij een strafrechtelijke klacht in tegen de vijf agenten. Na vier jaar worden de agenten veroordeeld tot een gevangenisstraf, maar het proces blijft voortduren. Ruim zes jaar na de start van het proces stapt hij naar het EHRM wegens een onredelijk lang proces. | Een vrouw ondergaat een gynaecologische operatie in een Frans ziekenhuis, waarna complicaties optreden die haar voor 90% gehandicapt laten. Sinds zij van mening is dat haar complicaties te wijten zijn aan het ziekenhuis, gaat zij op zoek naar compensatie. Na het aanbrengen van de zaak bij de President van de Strasbourg Administrative Court volgen de Nancy Administraive Court of Appeal en de Conseil d’Etat. Uiteindelijk verzoekt zij het EHRM wegens schending van art. 6 lid 1 EVRM als de zaak al meer dan tien jaar duurt. | |
|  | 8.6.5 | 8.6.6 | |
| Oordeel EHRM | **Geen schending,** afgezien van een aantal vertragingen die niet toerekenbaar zijn aan de autoriteiten, zijn er weinig vertragingen opgetreden. Daarom besluit het EHRM dat een procedure van zes jaar niet onredelijk is voor het doorlopen van *vier niveaus van gerechtelijke procedures.* | **Geen schending,** het EHRM oordeelt dat de zaak inderdaad erg veelomvattend was, wat zeker heeft geleid tot een tijdrovende procedure. Daarnaast stelt het EHRM dat enkel vertraging die te wijten is aan de staat, kan gelden voor een schending van art. 6 lid 1 EVRM. In dit geval oordelen zij dat de vertragingen zijn grotendeels toe te rekenen aan de verzoekers zelf, omdat hun vertegenwoordigers verantwoordelijk zijn voor de duur van de procedure. Daarnaast hebben verzoekers tijdens het proces nooit bezwaar gemaakt tegen het uitstel. | |
| Belang | Het belang dat verzoekers hebben bij behandeling binnen redelijke termijn is het weten van de rechtspositie zonder dat een rechtszaak eindeloos voortsleept. | Voor verzoekers staat hun recht op vrijheid van expressie en het recht op een behandeling van een zaak binnen redelijke termijn op het spel. Zij willen hun rechtspositie weten. | |
| Gedrag autoriteit | Gezien de complexiteit van de zaak en de grote hoeveelheid zaken die de rechtbank moest behandelen, hebben de autoriteiten passend gehandeld. | De Deense overheid dat zich geen onnodige vertragingen hebben voorgedaan die aan hen te wijten zijn. | |
| Gedrag verzoeker | Verzoekers hebben zelf meegedragen aan de opgelopen vertraging door lang te wachten met hun verzoek om als civiele partij aan het proces toegevoegd te worden. | Het gedrag van de verzoekers was oorzaak voor de opgelopen vertraging (verzoek tot mondelinge hoorzitting over de bevoegdheid van de rechter en het uitstellen van het proces wegens afwezigheid). | |
| Complexiteit | De zaak was uiterst complex. | Door de vele aspecten van de zaak, en de *vele verschillende bronnen die geraadpleegd* moesten worden, oordeelde het EHRM dat de zaak complex, veelomvattend en tijdrovend was. | |
| Feiten | De verzoekers kindje is twee dagen na de geboorte overleden naar aanleiding van complicaties bij de geboorte. Vervolgens is de dokter die verantwoordelijk was voor de geboorte van de baby aangeklaagd. Vanwege de lange procedure die volgde (zes jaar, drie maanden en tien dagen), zijn verzoekers naar het EHRM gestapt. | Eind december 1998 dienden partijen een verzoek in bij het EHRM naar aanleiding van een langdurig strafrechtelijke procedure en een schending van hun vrijheid van expressie. Zij werden aangeklaagd wegens laster voor het aantasten van de eer en goede naam van de hoofdcommissaris van de politie in een documentaire over een moordzaak. De procedure duurde vijf jaar, negen maanden en negen dagen. | |
|  | 8.6.7 | 8.6.8 | |
| Oordeel EHRM | **Wel een schending,** gezien de feiten van de zaak en het probleem binnen het Italiaanse rechtssysteem is het EHRM van mening dat er sprake is van een schending van art. 6 lid 1 EVRM. | **Wel een schending,** het EHRM verklaard het argument van de Griekse overheid niet ontvankelijk. Zij erkennen dat het een gegronde reden voor vertraging is, maar stellen dat de verantwoordelijkheid hiervoor bij de Griekse staat ligt. Het is namelijk aan de staat om het rechtssysteem zo in te vullen zodat aan het EVRM wordt voldaan. | |
| Belang | Verzoekers hebben recht op een behandeling binnen redelijke termijn zonder vertragingen. Daarnaast verzoeken zij financiële tegemoetkoming in de geleden schade. | Voornamelijk het recht op behandeling binnen redelijke termijn is van belang voor verzoekers. | |
| Gedrag autoriteit | Het EHRM stelt dat de Italiaanse overheid kampt met serieus probleem, namelijk buitensporig lange procedures. Tussen 1987 en 2006 zijn er al 65 uitspraken gedaan door het EHRM waarbij een schending van art. 6 lid 1 EVRM binnen civiele procedures wordt vastgesteld. Tot dusver heeft de Italiaanse overheid gefaald hier verbetering in te brengen. | Volgens de Griekse overheid was de duur van de procedure te verantwoorden was gezien het vraagstuk. Daarnaast stellen zij dat zij door sporadische stakingen tussen 1989 en 1994, veel achterstand hebben opgelopen. | |
| Gedrag verzoeker | / | Er wordt aanleiding gegeven om aan te nemen dat het gedrag van de verzoekers reden gaf voor de duur van de procedure. De Griekse overheid stelt zich op het punt dat verzoekers niet hebben geprobeerd de procedure te bespoedigen. | |
| Complexiteit | / | / | |
| Feiten | Verzoekers vragen het EHRM voor een uitspraak betreffende een civiele zaak waarbij hun vader (die inmiddels is overleden) schadevergoeding eist aan een bedrijf wegens opgelopen schade in zijn appartement. Ten tijde van het verzoek bij het EHRM loopt de procedure al acht jaar in Italië. Verzoekers stellen dat er sprake is van een schending van art. 6 lid 1 EVRM. Uiteindelijk heeft de procedure 13 jaar en één week geduurd. | Het verzoek aan het EHRM werd ingediend door twee dokters die vergoeding zochten bij het ziekenhuis waar zij werkten voor hun gewerkte overtijd. De rechtbank in eerste aanleg besluit de betwiste regeling van het ziekenhuis om overtijd niet te vergoeden, aan de kant te zetten. Hierop besluit het ziekenhuis in beroep te gaan. Een langdurige procedure volgt (acht jaar, negen maanden en drie weken) en de dokters stappen naar het EHRM wegens een schending van art. 6 lid 1 EVRM. | |
|  | 8.6.9 | 8.6.10 | |
| Oordeel EHRM | **Wel een schending,** het EHRM oordeelt dat er sprake is van een schending van art. 6 lid 1 EVRM, voornamelijk omdat de betrokken staat *geen feiten of redenen kan aanvoeren die de lengte van de procedure (deels) kan verantwoorden***.** | **Wel een schending,** hoewel het EHRM evenals de Ierse overheid vond dat verzoeker om een versnelde procedure kon vragen, blijft de verantwoordelijk voor behandeling binnen redelijke termijn bij de staat liggen, ondanks verzoekers akkoord met de uitgestelde hoorzittingen. | |
| Belang | Haar belang was het behalen van de veroordeling van de verweerder was, in plaats van het opkomen voor haar burgerlijke rechten.  Het belang dat zij heeft bij behandeling binnen redelijke termijn is dezelfde die ieder persoon heeft; het weten van de rechtspositie. | De beschuldigingen tegen de verzoeker waren van zeer serieuze aard. De belasting van deze beschuldigingen en de mogelijke straf heeft verzoeker voor bijna 11 jaar met zich meegedragen. Tijdens deze periode moest zich regelmatig melden in Dublin. | |
| Gedrag autoriteit | / | Het gedrag van de betrokken autoriteiten heeft niet bijgedragen aan een spoedige procedure. Het EHRM merkt op dat ten minste drie perioden van vertraging te wijten zijn aan de autoriteiten die de hoorzittingen moesten vaststellen. | |
| Gedrag verzoeker | Door zichzelf als civiele partij bij het proces te voegen, maakte zij kenbaar op te willen komen voor haar burgerlijke rechten. Echter, haar motief werd gezien als het streven naar een veroordeling, wat niet *het doel* is van een civiele partij in het strafrecht. | Het gedrag van de verzoeker heeft niet bijgedragen aan de vertraging van de procedure in zoverre dat hij alle mogelijke hulpmiddelen heeft ingeschakeld om zichzelf vrij te pleiten. Echter, hij kon niet uitleggen waarom het zeven maanden duurde voor het inwinnen advies. | |
| Complexiteit | / | De zaak werd beoordeeld als zijnde redelijk complex, mede door de publieke gevoeligheid van de zaak met zich meebracht. | |
| Feiten | Een Griekse ambtenaar diende een klacht in tegen haar leidinggevende wegens meineed en laster en voegde zich als burgerpartij bij een strafrechtelijke zaak tegen hem. Haar verzoek had, naar eigen zeggen, enkel betrekking op de bescherming van haar burgerlijke rechten. Toen haar verzoek werd afgewezen wilde zij cassatie instellen vanwege onvoldoende redenering, ook dit verzoek werd afgewezen. Vervolgens stapte zij naar het EHRM omdat zij de duur van de procedure, tot dan toe vier jaar en drie maanden, onredelijk lang vond. | De verzoeker werd in 1975 in Noord-Ierland gevangenzet voor zijn betrokkenheid bij de IRA. Tijdens zijn gevangenisstraf ontsnapte hij in 1983, waarbij hij werd gelinkt aan een ontvoeringszaak en dubbele moord in Ierland. In 1986 werd hij opgepakt en heeft hij zijn straf uitgezeten in Noord-Ierland. Pas toen hij in 1998 vrijkwam werd hij vervolgd voor zijn criminele activiteiten in Ierland. De lange duur van deze procedure (tien jaar en zes maanden) was uiteindelijk de aanleiding voor zijn verzoek aan het EHRM. | |
|  | 8.6.11 | 8.6.12 | |
| Oordeel EHRM | **Geen schending,** gezien de totale duur van de procedure en het gedrag van verzoeker door herhaaldelijk niet te verschijnen, is het EHRM van mening dat er geen sprake is van een schending van art. 6 lid 1 EVRM. | **Wel een schending,** hoewel de zaak complex was, en de verzoekers ook verantwoordelijk waren voor enige vertraging oordeelde het EHRM dat de Staat verantwoordelijk blijft voor de effectiviteit van het proces en de naleving van de bepalingen uit het EVRM. Daarbij komt dat de verzoekers vastgehouden werden tijdens het verloop van de procedure, waardoor bijzondere zorgvuldigheid van de rechtbanken gevraagd kon worden. | |
| Belang | Voor verzoeker stond zijn vrijheid op het spel, gedurende de procedure is hij belast met de twijfel over zijn veroordeling. | Voor de verzoekers van de zaak stond er veel op het spel. Behalve dat hun vrijheid afhing van het proces, werden zij tijdens het proces gedetineerd en op een vernederende manier behandeld in de rechtszaal. | |
| Gedrag autoriteit | Met betrekking tot het gedrag van de berokken autoriteit, oordeelde het EHRM dat het geen aanzienlijk negatief effect op de duur van de procedure had. | Het vooronderzoek en de eerste keer dat de zaak voor een jury diende, is zonder (teveel) vertraging verlopen. Echter, daarna heeft de zaak meerdere keren voor langere periode stilgelegen of is uitgesteld. | |
| Gedrag verzoeker | De grootste vertragingen zijn te wijten aan het gedrag van verzoeker, die van de veertig gehouden hoorzittingen, elf hoorzittingen heeft uitgesteld (zeven waarvan door niet op te verschijnen). | Hoewel het gedrag van verzoekers heeft bijgedragen aan de vertraging van het proces, kunnen zij niet verantwoordelijk worden gehouden voor de lange duur van de procedure. | |
| Complexiteit | De zaak werd beoordeeld met een redelijke mate aan complexiteit. Dit kwam voornamelijk door de verschillende criminele activiteiten waar verzoeker voor werd aangeklaagd en het aantal aangeklaagden in de zaak. | De zaak werd beoordeeld als zijnde zeer complex door de *grote hoeveelheid betrokkenen* (gedaagden en slachtoffers) en *de vele deskundigen die gehoord moesten worden.* | |
| Feiten | De verzoeker, een Russische man, stapt naar het EHRM wegens meerdere schendingen van het EVRM. Verzoeker stelt o.a. dat hij in hechtenis, tijdens het transport en in de rechtszaal onmenselijk is behandeld. Daarnaast stelt hij dat hij voor een onredelijk lange tijd in hechtenis is gehouden in afwachting van zijn proces, dat uiteindelijk vier jaar en elf maanden heeft geduurd. | De verzoekers die zich tot het EHRM richtten, stonden in Rusland terecht voor het plegen van diverse delicten. Tijdens deze rechtszaak werden zij in de rechtszaal vastgehouden in een metalen kooi. Hun verzoek aan het EHRM had betrekking op de onredelijk lange duur van de procedure (zes jaar en tien maanden en zes jaar en zes maanden) en de vernederende behandeling in de rechtszaal, een schending van art. 6 en art. 3 EVRM respectievelijk. | |
|  | 8.6.13 | 8.6.14 | |
| Oordeel EHRM | **Wel een schending,** ongeacht de complexiteit van de zaak, oordeelde het EHRM dat er een schending had plaatsgevonden. Tien jaar voor drie niveaus van gerechtelijke instanties was onredelijk. | |
| Belang | Eén van de aanvragers had belang bij het besluit aangezien deze geen plaats van aanbidding had. Bovendien was de uitspraak van belang om een precedent te zetten over de relatie tussen eigendomsrechten van verschillende religieuze gemeenschappen. | |
| Gedrag autoriteit | Het gebrek aan duidelijkheid en voorzienbaarheid in de nationale wetgeving maakte het gerechtelijk onderzoek moeilijk, maar vormde geen geldige reden voor de vertraging. Tevens is de staat verantwoordelijkheid voor een efficiënte rechtsgang. | |
| Gedrag verzoeker | De verzoekers konden niet verantwoordelijk worden gehouden voor de lengte van de procedure. | |
| Complexiteit | De zaak zelf was niet complex van aard maar gezien de *impact die het onderwerp had op de maatschappij,* werd het wel beschouwd als complex. Daarnaast zou de zaak als precedent worden gebruikt voor de manier waarop twee verschillende wetten toegepast dienen te worden. | |
| Feiten | Onder het bewind van Nicolai Ceauşescu in Roemenië, werd na 1948 een wet aangenomen die bepaalde dat eigendommen van de Grieks-katholieke kerk in Roemenië worden opgenomen door de Roemeens-Orthodoxe kerk. Na de val van Ceauşescu in 1989 werd een besluit aangenomen waarin stond dat de wettelijke status van eigendom die tot de Grieks-katholieke kerk behoorde, zou worden bepaald door gezamenlijke commissies.  In 2001 probeerden de Grieks-Katholieke parochie van Lupeni, het Bisdom van Lugoj en het Aards priesterschap van Lupeni het eigendom dat was overgegaan op de Orthodoxe kerk, terug te krijgen. De rechtbank in eerste aanleg gaf hen gelijk, maar in hoger beroep en cassatie werd hun verzoek verworpen. Alle drie de partijen hebben daarop een verzoek ingediend bij het EHRM wegens een onredelijk lange procedure van meer dan tien jaar. | |
|  | 8.6.15 | |

**8.7 Bijlage VII: Gelabelde resultaten deelvraag 5.1.2**

1. Rb Amsterdam 17 juni 2009, ECLI:NL:RBAMS:2009:BJ4175
2. Hof Amsterdam 7 maart 2012, ECLI:NL:GHAMS:2012:BW0499
3. Hof Amsterdam 4 maart 2014, ECLI:NL:GHAMS:2014:646
4. Hof Amsterdam 29 oktober 2014, ECLI:NL:GHAMS:2014:4433
5. Hof Amsterdam 3 maart 2014, ECLI:NL:GHAMS:2014:1283
6. KTG Lelystad 12 december 2001, ECLI:NL:KTGLLY:2001:AD7085
7. Hof Amsterdam 26 november 2010, ECLI:NL:GHAMS:2010:BO5270
8. Hof Amsterdam 23 november 2016, ECLI:NL:GHAMS:2016:4824

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | Bevoegdheid | Termijn | Toelichting |
| 1 | Adviesrecht | 11 weken | De adviesaanvraag had betrekking tot het verkleinen van de or binnen de organisatie, mede omdat de or al enige tijd onderbezetting had. De termijn voor de adviesaanvraag werd niet bestreden. |
| 2 | Adviesrecht | 6 weken | Dankzij onderbezetting van de or en besluiten die ter instemming of advies aan de or zijn voorgelegd, stelt de or dat de termijn onredelijk kort was. De Ondernemingskamer van het Gerechtshof te Amsterdam (hierna: OK) gaat hier niet in mee. De ondernemer is de or twee keer tegemoet gekomen door de termijn te verlengen tot een door de or voorgestelde datum. Vervolgens heeft de or beide termijnen laten verlopen zonder bericht te doen aan de ondernemer. |
| 3 | Adviesrecht | 1 maand | Het besluit heeft betrekking op het beloningsysteem. De redelijkheid van de termijn is niet in het geding./ wordt niet betwist door partijen. |
| 4 | Adviesrecht | n.v.t. | Adviesorgaan stelt dat zij op een zodanig laat tijdstip zijn ingeschakeld, dat het advies niet meer van wezenlijke invloed kan zijn waardoor de medezeggenschapsrechten worden geschaad. De OK oordeelt dat de ondernemer inderdaad op eerdere tijdstippen de adviesaanvraag had kunnen indienen. Echter, omdat er nog veel onduidelijke aspecten waren en de ondernemer het adviesorgaan steeds uitgebreid van informatie heeft voorzien, is de OK van mening dat het advies wel degelijk invloed kan hebben op het besluit. Daarom wordt de termijn niet onredelijk geacht. |
| 5 | Adviesrecht | 1 week/ 6 weken | De ondernemer ziet liquidatie van de onderneming op korte termijn als enige juiste weg. Naar aanleiding van dit besluit geeft hij de or een adviesaanvraag met een termijn van 1 week. Op verzoek van de or wordt de adviesaanvraag met 5 weken verlengd. Deze termijn wordt door beide partijen niet verder betwist. |
| 6 | Adviesrecht en  Instemminsrecht | n.v.t. | Met betrekking tot het verzoek om advies en instemming, dient de or na 4 weken zijn antwoord in bij de ondernemer. Beide partijen laten de termijnen onbetwist. |
| 7 | Adviesrecht | 6 weken | Vanwege een naderende deadline voor de kwestie waartoe de adviesaanvraag betrekking heeft en het naderende einde van de lopende zittingsperiode van de or, geeft de ondernemer een relatief korte adviestermijn. De OK oordeelt dat de zorgplicht om het medezeggenschapstraject te bewaken vooral licht bij de ondernemer en dat zij derhalve tekort zijn geschoten in het betrekken van de OR. De omstandigheden die in de adviesaanvraag leidden tot een korte adviestermijn waren **onvoldoende redengevend en vaag geformuleerd.** |
| 8 | Adviesrecht | 14 weken | Er werd in de adviesaanvraag geen termijn gegeven voor het advies. Gezien de onduidelijke aard van de aanvraag, waardoor de or meerdere malen om extra informatie moest vragen, is de adviestermijn 14 weken geworden. Gezien de aard van de aanvraag is deze termijn niet onredelijk. Tevens wordt de aanvraag niet betwist door partijen. |

**8.8 Bijlage VIII: Gelabelde resultaten deelvraag 5.2**

1. Rb Amsterdam 15 oktober 2015, ECLI:NL:RBAMS:2015:7787
2. Rb Amsterdam 16 juni 2008, ECLI:NL:RBAMS:2008:BD6534
3. Rb Amsterdam 2 oktober 2014, ECLI:NL:RBAMS:2014:6777
4. Rb Amsterdam 30 november 2016, ECLI:NL:RBAMS:2016:7912
5. Rb Arnhem 2 oktober 2006, ECLI:NL:RBARN:2006:AY9237
6. Rb Arnhem 9 juni 2005, ECLI:NL:RBARN:2005:AT7201
7. Rb Breda 3 maart 2006, ECLI:NL:RBBRE:2006:AV3456
8. Rb Breda 31 juli 2012, ECLI:NL:RBBRE:2012:BX3582
9. Rb Den Haag 28 oktober 2013, ECLI:NL:RBDHA:2013:17603
10. Rb Den Haag 4 maart 2016, ECLI:NL:RBDHA:2016:2397
11. Rb Gelderland 23 augustus 2013, ECLI:NL:RBGEL:2013:2826
12. Rb Leeuwarden 11 augustus 2005, ECLI:NL:RBLEE:2005:AU0814
13. Rb Middelburg 11 april 2006, ECLI:NL:RBMID:2006:AW0721
14. Rb Middelburg 2 oktober 2006, ECLI:NL:RBMID:2006:AZ9822
15. Rb Midden-Nederland 12 februari 2016, ECLI:NL:RBMNE:2016:717
16. Rb Oost-Brabant 20 september 2016, ECLI:NL:RBOBR:2016:5172
17. Rb Rotterdam 15 april 2015, ECLI:NL:RBROT:2015:2988
18. Rb Utrecht 29 november 2012, ECLI:NL:RBUTR:2012:BY4610

Begripsaanduiding:

- Bs ≈ bedrijfssociale redenen

- Be ≈ bedrijfseconomische redenen

- Bo ≈ bedrijfsorganisatorische redenen

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Kennelijk onredelijk? | Eventuele toelichting | Zijn er Bs/Be/Bo redenen? | Eventuele toelichting |
| 1 | Nee | / | Nee | De Bs, Be en Bo redenen (het implementeren van een aangepast beloningssysteem als onderdeel van een wereldwijde regeling) die aanwezig zijn in dusdanige mate niet zwaarwichtig, dat het standpunt van de or, dat zich focust op de verslechtering van de arbeidsvoorwaarden van de medewerkers, zwaarder weegt. |
| 2 | Nee | / | Be en Bo | Ondernemer geeft aan dat het besluit hem in staat stelt om kwalitatief goede normen te ontwikkelen en op een juiste, volledige, tijdige en betrouwbare wijze de werkelijk gewerkte tijd te registeren. De redenen van de or: dat het besluit niet aansluit bij de doelen van de onderneming, dat het mogelijk kan leiden tot een schending van de Wbp en dat het economische voordeel niet voldoende is bewezen, zijn niet voldoende beargumenteerd en wegen niet zwaarder dan de redenen van de ondernemer. |
| 3 | Nee | De argumenten van de ondernemer voor het invoeren van het besluit dienen zwaarder te wegen dan de argumenten van de or daartegen. | Bo | De Bo redenen zijn zwaarwichtig omdat ze een **efficiëntere bedrijfsvoering** beogen waarbij personeel niet meer opgeroepen om “gaten in het rooster te vullen” en er minder uitzendkrachten nodig zullen zijn. De redenen voor het onthouden van de instemming door de or zijn daarentegen **niet gespecifieerd, onduidelijk en niet zwaarwichtig genoeg**. |
| 4 | Nee | / | Nee | Gezien de aard van het besluit, dat valt onder een besluit als bedoeld in art. 27 lid 3 WOR, is het voor de ondernemer niet mogelijk om wijzigingen door te voeren middels instemming van de or. |
| 5 | Nee | / | Nee | Hoewel er voor ondernemer een Bo belang is bij het besluit, weegt het belang van de or om voor het personeel voldoende rusturen tussen werkdiensten te hebben, zwaarder. |
| 6 | Ja | or heeft onvoldoende onderbouwd en bewezen dat er sprake is van zwaarwegende redenen om de instemming te onthouden, zoals eventuele negatieve gezondheidseffecten en slechtere uitvoering van de werkzaamheden. | Be | Het niet geven van instemming voor de gewijzigde werkroosters zal een exploitatietekort van circa €60.000 per maand opleveren. |
| 7 | Nee | De or betwist het spoedeisend belang van de ondernemer en geeft aan mee te willen werken wanneer een wijziging vanuit **praktisch oogpunt noodzakelijk is.** | Nee | Niet in zodanige mate dat vervangende toestemming van de voorzieningenrechter op zeer korte termijn gevergd is. |
| 8 | Ja | De bezwaren van de or op het voorgenomen besluit van de ondernemer hadden geen betrekking op de inhoud van het besluit, maar op de uitvoering van het besluit. Dit is geen grond om instemming te onthouden, aangezien de tenuitvoerlegging van het besluit opnieuw een instemmingsgerechtigd besluit is als bedoeld in art. 27 WOR. | n.v.t. | Belangrijke overweging van de rechter: *instemmingsgerechtigde besluiten moeten niet enkel worden getoetst aan de geldende regelgeving, de or kan ook inhoudelijke bezwaren maken op een regeling. Andersom geldt hetzelfde, een (geringe) schending van regelgeving betekent niet per definitie dat de or de instemming redelijkerwijs kan onthouden.* |
| 9 | Ja | Het argument van de or, dat de overeenkomst op grond van een belofte gedaan in 2006, nog steeds stand houdt, is onredelijk. De or kan de instemming niet onthouden naar aanleiding van een belofte gedaan op grond van een budgetplan van zeven jaar eerder. | n.v.t. | De ondernemer heeft voldoende kenbaar gemaakt dat er zwaarwichtige bedrijfsbelangen (bezuinigingsmaatregelen) zijn om de overeenkomst te beëindigen. |
| 10 | Ja | De primaire standpunten van partijen zijn door de kantonrechter niet inhoudelijk te toetsen door de complexiteit van de materie. | Be | Gesteld wordt dat tegemoetkoming aan de eisen van de or, tot zodanig hoge kosten zal leiden voor de ondernemer, dat vervangende toestemming op grond van Be redenen wordt verleend. |
| 11 | Nee | Het onthouden van de instemming wordt niet gezien als onredelijk omdat het besluit is met een volledige schrapping van een voor het personeel gunstige arbeidsvoorwaarde. | Be | De reden dat het belang van de ondernemer zwaarder telt is de zorgelijke financiële positie van de onderneming. Het besluit, dat voor diverse besparingen zal zorgen, is uiteindelijk goed voor de onderneming en daarmee voor de or. Een van de doelstellingen van de or is namelijk de continuïteit van de onderneming waarborgen. |
| 12 | Ja | De argumenten van de or worden ongegrond verklaard. | / | / |
| 13 | Nee | / | Nee | Gelet op het volgende:  - het besluit is symbolisch en politiek van aard, **gaat daarin voorbij aan belangen van de eigen organisatie**  - negatieve advies van adviesorgaan genegeerd  - **geen overleg gevoerd met de or**  - voorbijgegaan aan eigen beleid en jaarevaluatie van dit beleid  Wordt geoordeeld dat het besluit **onvoldoende is voorbereid** en dat het zwaarwegende belang van de ondernemer als zijnde is bewezen. **Een overleg met de or zou waarschijnlijk wel tot een oplossing hebben geleid.** |
| 14 | Nee | Voor zover het besluit instemmingsplichtig is. | Nee | Het besluit regelt in onvoldoende mate de wijze waarop het besluit gevolgen zal hebben voor het personeel op organisatorisch en sociaal gebied. |
| 15 | Nee | De or en ondernemer hebben een rechtspositiereglement opgesteld. Hierbij neemt de verhouding tussen de partijen meer de vorm aan van de verhouding tussen cao-partijen, dan die tussen ondernemer en or. Door de bepalingen in het reglement is er geen rol weggelegd voor de kantonrechter om vervangende toestemming te verlenen. De or kan zich hierdoor onthouden van het geven van instemming. | / | / |
| 16 | Nee | De or onthoudt instemming omdat het besluit inbreuk zal maken op de privacy van de werknemers, wat in strijd is met de Wbp. Daarnaast meent hij dat het besluit in strijd is met het subsidiariteit.- en proportionaliteitsbeginsel | Bo, Be en Bs | De ondernemer heeft voldoende bewezen zwaarwichtige belangen te hebben bij het besluit. Bij het maken van de afweging, heeft de rechter beoordeeld dat het besluit noodzakelijk is om de doeleinden te kunnen bereiken. Hierbij zijn de belangen van de betrokken meegewogen, er mag namelijk geen onevenredige inbreuk worden gemaakt in de verhouding tot de gestelde doeleinden. |
| 17 | Nee | Het onthouden van instemming door de or wordt niet beschouwd als onredelijk. | Nee | De ondernemer heeft enkel “tijdsdruk” als bedrijfsbelang naar voren gebracht. De rechter oordeelt dat dit geen uitzonderlijke situatie is en daarmee niet kwalificeert als een Bs, Be of Bo reden |
| 18 | Nee | De reden voor het onthouden van instemming door de or ligt in het feit dat niet alle werknemers tevreden waren met de inhoud van het besluit. | Bo en Bs | Gesteld wordt dat de vervangende toestemming wordt verleend omdat de ondernemer zodanig zwaarwegende belangen naar voren bracht (tegemoetkoming aan de eisen van patiëntveiligheid en de onmogelijkheid om alle werknemers tevreden te stellen) die onevenredig waren aan het belang van de or. |

1. Rutten 2014, p. 307. [↑](#footnote-ref-1)
2. *Kamerstukken II* 1969/70, 10335, 3, p. 1. [↑](#footnote-ref-2)
3. Hof Den Haag 29 januari 2013, ECLI:NL:GHDHA:2013:5126; HR 25 oktober 2013, ECLI:NL:HR:2013:1106; HR 24 januari 2014, ECLI:NL:HR:2014:159 [↑](#footnote-ref-3)
4. Company Groep Personeelsgids. [↑](#footnote-ref-4)
5. *Zie figuur 1/ Bijlage I* [↑](#footnote-ref-5)
6. Voor nadere toelichting over de werkzaamheden van deze bedrijven, *zie bijlage II* [↑](#footnote-ref-6)
7. Van Drongelen & Jellinghaus 2008, p. 32. [↑](#footnote-ref-7)
8. ‘Tussenpersoon Company kiest voor direct-writers’, AM: Innosurance, amweb.nl 10 april 2008. [↑](#footnote-ref-8)
9. De wetgever heeft in de MvA gesteld dat de termijn redelijk moet zijn; *Kamerstukken II*, 1976/77, 13954 nr. 6, p. 34. [↑](#footnote-ref-9)
10. Company Personeelsgids, p. 3. [↑](#footnote-ref-10)
11. ‘Autonome groei’ en ‘organische groei’, De Financiële Begrippenlijst, Dfbonline.nl geraadpleegd februari 2017. [↑](#footnote-ref-11)
12. EHRM 23 oktober 1985, ECLI:CE:ECHR:1985:8848/80; *zie ook* CRvB 4 juli 2003, ECLI:NL:CRVB:AI0140. [↑](#footnote-ref-12)
13. Council of Europe/ European Court of Human Rights 2013, p. 9 [↑](#footnote-ref-13)
14. Zalm & Zoeteman 2011, p. 4 [↑](#footnote-ref-14)
15. *De onderzoeksperiode is vastgesteld op 4 maart 1998 tot 28 februari 2017, na de laatste ingrijpende wijziging van de WOR tot heden. Jurisprudentie die na deze datum wordt gepubliceerd, zal niet worden meegenomen.* [↑](#footnote-ref-15)
16. *Handelingen II* 1947/48, 884, p. 5. [↑](#footnote-ref-16)
17. *Handelingen II* 1970/71, 02, p. 30. [↑](#footnote-ref-17)
18. *Handelingen II* 1978/79, 02, p. 25. [↑](#footnote-ref-18)
19. *Kamerstukken I* 1978/79, 13954, 8, p. 2. [↑](#footnote-ref-19)
20. *Kamerstukken I* 1997/98, 24615, 81a, p. 6. [↑](#footnote-ref-20)
21. Asscher-Vonk & Bouwens 2009, p. 285. [↑](#footnote-ref-21)
22. Stichting van de Arbeid 1990, § III, p. 2. [↑](#footnote-ref-22)
23. Jacobs 2005, p. 319. [↑](#footnote-ref-23)
24. Jacobs 2005, p. 320. [↑](#footnote-ref-24)
25. Asscher-Vonk & Bouwens 2009, p. 287. [↑](#footnote-ref-25)
26. Jacobs 2005, p. 323. [↑](#footnote-ref-26)
27. Jacobs 2005, p. 324; Hof Amsterdam 22 januari 2004, ECLI:NL:GHAMS:2004:AO5939 [↑](#footnote-ref-27)
28. De tekst van art. 27 WOR, met inbegrip van de lijst met instemmingsgerechtigde besluiten, is opgenomen in *bijlage IV*. [↑](#footnote-ref-28)
29. Jacobs 2005, p. 331. [↑](#footnote-ref-29)
30. HR 26 juni 1987, ECLI:NL:HR:1987: AC9934 [↑](#footnote-ref-30)
31. Asscher-Vonk & Bouwens 2009, p. 291. [↑](#footnote-ref-31)
32. Jacobs 2005, p. 332. [↑](#footnote-ref-32)
33. Hof ’s-Hertogenbosch 31 juli 2002, ECLI:NL:GHSHE:2002:AE6099 [↑](#footnote-ref-33)
34. Jacobs 2005, p. 334. [↑](#footnote-ref-34)
35. Van Schilfgaarde 2013, p. 274. [↑](#footnote-ref-35)
36. Richtlijn (EU) 94/45/EG. [↑](#footnote-ref-36)
37. *Kamerstukken II* 1995/96, 24641, nr. 3, p. 15. [↑](#footnote-ref-37)
38. *Kamerstukken II* 1995/96, 24641, nr. 3, p.7. [↑](#footnote-ref-38)
39. *Kamerstukken II* 1995/96, 24641, nr. 3, p. 15. [↑](#footnote-ref-39)
40. HR 3 maart 1919, ECLI:NL:HR:1919:137 (*Grenstractaat/ Aken*); HvJ EG 5 februari 1963, ECLI:EU:C:1963:1 (*Van Gend/ Loos*); HvJ EG 15 juli 1964, ECLI:UE:C:1964:66 (*Costa/ENEL*). [↑](#footnote-ref-40)
41. SER 2015, p. 16. [↑](#footnote-ref-41)
42. Aan het werk met de EOR, p. 15. [↑](#footnote-ref-42)
43. ‘Algemene rechtsbeginselen’, Advocatenkantoor Elfri De Neve, Elfri.be 15 juli 2009. [↑](#footnote-ref-43)
44. Van Drongelen & Jellinghaus, p. 44. [↑](#footnote-ref-44)
45. Reyes 2010, p. 40. [↑](#footnote-ref-45)
46. Raat 2007, p. 248. [↑](#footnote-ref-46)
47. Redactie ORNET, ‘Het ABC van Corporate Governance’,ornet.nl 14 mei 2009 [↑](#footnote-ref-47)
48. Van der Hoeven, *NJB* 2013, afl. 21, p. 1375. [↑](#footnote-ref-48)
49. HR 27 maart 1987, ECLI:NL:HR:1987:AG5565 *(Ikon arrest).*  [↑](#footnote-ref-49)
50. Lubach & Lubach 2010, p. 43. [↑](#footnote-ref-50)
51. *Daarnaast komt ook in jurisprudentie het belang van de algemene beginselen van behoorlijk bestuur binnen de verhouding tussen de ondernemer en ondernemingsraad naar voren;* Hof Amsterdam 26 november 2010 ECLI:NL:GHAMS:2010:BO5270. [↑](#footnote-ref-51)
52. Albers 2013, p. 286. [↑](#footnote-ref-52)
53. Keizer & Stoeten 2016, p. 88. [↑](#footnote-ref-53)
54. Albers 2013, p. 294. [↑](#footnote-ref-54)
55. Albers 2013, p. 57, p. 60, p. 265. [↑](#footnote-ref-55)
56. Rb Arnhem, 30 juni 2006, ECLI:NL:RBARN:2006:AY3823; Rb Amsterdam, 11 maart 2013, ECLI:NL:RBAMS:2013:BZ4291. [↑](#footnote-ref-56)
57. Definitie SER: *Het bewust richten van de ondernemersactiviteiten op waardecreatie in drie dimesnsier – people, planet, profit – en daarmee op de bijdrage aan maatschappelijke welvaart op lange termijn. Tevens houdt dit in dat er een relatie met de verschillende belanghebbenden wordt onderhouden op basis van doorzichtigheid en dialoog, waarbij antwoord wordt gegeven op gerechtvaardigde vragen uit de maatschappij (*De winst van waarden, SER-advies 2000/11 in Cramer, Van der Heijden & Jonker 2004, p. 421) [↑](#footnote-ref-57)
58. SER 2008, p. 45; De Nederlandse Corporate Governance Code 2016, p. 8. [↑](#footnote-ref-58)
59. HR 20 december 2002, ECLI:NL:HR:2002:AF0155 [↑](#footnote-ref-59)
60. Rombouts 2013, p. 44 en p. 66. [↑](#footnote-ref-60)
61. HR 27 januari 1995, ECLI:NL:HR:1995:ZC1627 [↑](#footnote-ref-61)
62. Arbovakbase.nl, gezocht op “overwerk”, geraadpleegd op 25 april 2017; Asscher-Vonk & Bouwens 2009, p. 115. [↑](#footnote-ref-62)
63. Wolff 2007, p. 224 (geciteerd in Asscher-Vonk & Bouwens 2009, P. 115) [↑](#footnote-ref-63)
64. HR 19 mei 1967, ECLI:NL:HR:1967:AC4745 [↑](#footnote-ref-64)
65. De resultaten van dit onderzoek zijn weergegeven in *bijlage VI.*  [↑](#footnote-ref-65)
66. De resultaten van dit onderzoek zijn weergegeven in *bijlage VII en VIII.*  [↑](#footnote-ref-66)
67. *Kamerstukken II*, 1976/77, 13954 nr. 6, p. 34. [↑](#footnote-ref-67)
68. *Kamerstukken II*, 1976/77, 13954 nr. 6, p. 34. [↑](#footnote-ref-68)
69. *Kamerstukken II*, 1976/77, 13954 nr. 6, p. 34 [↑](#footnote-ref-69)
70. Rb Utrecht 29 november 2012, ECLI:NL:RBUTR:2012:BY4610 [↑](#footnote-ref-70)
71. Rb Arnhem 2 oktober 2006, ECLI:NL:RBARN:2006:AY9237 [↑](#footnote-ref-71)
72. Voor de volledig tekst van artikel 25 WOR, *zie bijlage III* [↑](#footnote-ref-72)
73. Voor de volledig tekst van artikel 27 WOR, *zie bijlage IV* [↑](#footnote-ref-73)