

DE MEDEZEGGINGSSCHAP VAN DE WERKNEMER IN HET NEDERLANDSE ONDERNEMINGSECHT

In het kader van het seminarie handelend over «De hervorming van het Ondernemingsrecht» (Prof. W. Van Gerven), maakten wij een inleidende studie nopens de situatie in Nederland. Leidraad hierbij was een uitgebreid overzicht van D.W. Ormel¹⁾ en het onlangs gepubliceerde rapport van de commissie Verdam.²⁾

Dat het probleem nog volop in ontwikkeling is bewijst de overvloed aan publikaties desbetreffend en vooral de rapporten³⁾ van de diverse werkgevers- en werknemersorganisaties dienaangaande opgesteld.

1. Een eerste stap in de toekenning van een zekere zeggingschap aan de werknemer ten overstaan van het ondernemingsbeleid is het installeren van een Ondernemingsraad, ingevoerd door de Wet op de Ondernemingsraden van 4 mei 1950.

In tegenstelling met de belgische wetgeving is het oprichten van ondernemingsraden door de nederlandse wetgever niet verplichtend gesteld. Of beter, de wet vermeldt wel de verplichting, doch deze is niet gesanktionneerd en overtredingen blijven dus zonder gevolg. Waarom deze gewilde soepelheid?

De wetgever achtte de ondernemingsraad als orgaan van overleg tussen ondernemer en arbeider een zo delikate aangelegenheid dat het goed functioneren ervan van de goede geest van vertrouwen en onderlinge good-will dan van een streng uitgewerkt en verplicht straffen van dwingende bepalingen. «De wet op de ondernemingsraden gaat er van uit dat het met kwaadwillige honden, slecht hazen vangen is. Zij kent geen strafsanktie en is zeer voorzichtig opgezet: teneinde de ondernemingsraden niet te forceren en ze daardoor uiteindelijk tegen te werken ...»⁴⁾

De Nederlandse wet op de ondernemingsraden is dan ook veel vager, maar ruimer en soepeler te hanteren dan onze strengere uitgewerkte reglementering in België.

Dit komt vooral tot uiting in de grote vrijheid die de partijen werd toegerekend voor het *samenstellen* van de ondernemingsraad.

Trouwens in de parlementaire discussies bij het tot standkomen van de wet, is er wat betreft de samenstelling van de O.R. een grote divergentie in de standpunten ten overstaan van het instituut zélf, duidelijk naar voor gekomen.

Een zeer belangrijke rol speelden hierbij de vakbonden: de aanvankelijke bedoeling bij de vertegenwoordigers van vakbondszijde was ondernemingsraden in te stellen die door de vakbonden zouden zijn bemand. Het ging er om langs deze instelling vaste voet te verkrijgen binnen de onderneming. Hoezeer de sindikaten het instituut in deze optiek plaatsten blijkt wel hier-

uit dat bij de behandeling voor de Kamers, hunnerzijds een poging werd gedaan om bij die ondernemingen waar de werknemers niet of nauwelijks lid waren van de vakbonden, het instellen van een onderemingsraad gewoon achterwege te laten. Hun ware bedoeling bleek duidelijk toen de aan het woord zijnde vertegenwoordigers van de vakbonden betoogden dat de ondernemingen waar het personeel geen voldoende organisatiegraad had bereikt, nog niet «rijp» zouden zijn voor een O.R.⁵⁾

Zo verlegden zij meteen het aksent nopens het *doel* van de O.R. : niet zozeer overleg was gewenst, veeleer belangenvertegenwoordiging ...

De samenstelling van de O.R. is dan uiteindelijk een tussenoplossing geworden, die tot nog toe zeer bevredigend heeft gewerkt : de vakbonden bekleden de belangrijkste plaats in de verdeling van de vertegenwoordiging, doch ook voor de niet-georganizeerde arbeiders is er een regeling voorzien. Is de vakorganisatie lokaal sterk ingeplant, dan geniet zij een volstrekte voorkeur tot het afvaardigen van werknemersvertegenwoordigers. Is in het bedrijf de vakbond onvoldoende georganiseerd, dan wordt het recht kandidaten naar voor te brengen eveneens toegekend aan de niet-aangesloten. Is er omzeggens geen sprake van aangesloten vakbondsleden, dan vervalt het recht voor de vakbonden, ten voordele van de niet-georganizeerde werknemers. In dit laatste geval moet echter tevoren de S.E.R.⁶⁾ geraadpleegd worden. De enige vertegenwoordiger aan werkgeverszijde, is de ondernemingsleider, die de O.R. voorziet. Er is dus geen pariteit in de O.R., althans niet kwantitatief. Dit stelt meteen de vraag naar de bevoegdheden van deze raad : gezien deze geenszins een paritair karakter heeft, - overwicht van de werknemers -, is er geen beslissingsrecht toegekend. Bovendien is de opvatting van de wet duidelijk : de ondernemingsraad is een orgaan van *overleg*, een kontaktkommissie die de partijen nader tot elkaar dient te brengen, een middel om de isolatie aan weerszijden te doorbreken. Trouwens, de hiërarchische ondergeschiktheid van de werknemers is niet in overeenstemming te brengen met een aan dezelfde werknemers toe te kennen beslissingsrecht op het hoogste vlak.

Om de nederlandse wet hierbij te citeren : «De taak van de O.R. is ... onder erkenning van de zelfstandige ondernemingsfunctie, naar vermogen bij te dragen tot een goed funktioneren van de onderneming.» (art. 6 Wet O.R.) Meer specifiek worden de bevoegdheden bepaald als volgt :

- a. Behandelen van door het personeel ter kennis gebrachte wensen, bezwaren en opmerkingen voor zover deze van belang zijn voor de positie van de werknemers in de onderneming.
- b. Het plegen van overleg inzake het vaststellen van vakantietijden, werkrooster, ploegendiensten en schafttijden, voor zover dit overleg en deze vaststelling niet bedrijfstaksgewijs kan plaats vinden.
- c. Het houden van toezicht op de naleving van de voor de onderneming geldende arbeidsvoorwaarden.
- d. Het houden van toezicht op de naleving van de wettelijke voorschriften betreffende de bescherming van werknemers in de onderneming, alsmede de inrichting in het belang van de veiligheid, de gezondheid en de hygiëne en op de schaft- en kleedgelegenheden.

- e. Het deelnemen in het beheer van instellingen, ten behoeve van de werknemers aan de instelling verbonden.
- f. Het adviseren en het doen van voorstellen omtrent maatregelen die tot verbetering van de technische en economische gang van zaken *in* de onderneming bijdragen.»

Op de voorzitter, de ondernemer dus, rust de verplichting :

- «a. Aan de O.R. zijn medewerking te verlenen en in het bijzonder alle inlichtingen te verstrekken welke de O.R. behoeft voor de uitoefening van zijn bevoegdheden.
- b. Periodiek aan de O.R. mededeling doen omtrent de economische gang van zaken *in* de onderneming.
- c. Overleg plegen met de O.R. alvorens een arbeidsreglement in te stellen, te wijzigen of aan te vullen ...» (art. 6 Wet O.R.)

De aanhef (het algemeen gedeelte van de bevoegdheden van de werknemers) «... goed functioneren van de onderneming ...» laat aan duidelijkheid nopens de bedoelingen van de wetgever niets te wensen over ; trouwens de kommentaar bij de wet beklemtont het nog : de O.R. is een kollege van samenwerking en overleg, hij is door de wet *niet* bedoeld als een personeelsorgaan !

Anderzijds zien we hoe de verdere opsomming van de specifieke bevoegdheden neerkomt in de eerste plaats op de vrijwaring van zuivere werknemersbelangen, zodanig dat de opvatting van «overlegorgaan» gewrongen aandoet.

Tenzij men, door het naspreken van al deze werknemersrevendikaties, onrechtstreeks de «arbeidsrust» op het oog heeft, die dan natuurlijk zal bijdragen tot het goed functioneren van de onderneming in haar geheel ... «De gedachte die uit deze bevoegdheden naar voren komt, n'en déplace de programmatisch vooropgestelde aankondiging, is wel deze, dat de werknemers die met hun werkgever overleg plegen, eigenlijk slechts verondersteld worden belangstelling te hebben voor hun pure eigenbelang ...»⁷⁾ Deze dubbelzinnigheid heeft tot gevolg dat de stellingname van de vakbonden, waarover hoger sprake, nog scherper gesteld wordt : mag men hier wel spreken van overlegorgaan(?), is het niet beter vlakaf duidelijk te poneren dat het hier om een belangenvertegenwoordiging gaat !

Gaandeweg zal de tegenstelling tussen beide opvattingen scherper naar voren treden.

2. De commissie Verdam, die verstrekkende nieuwe voorstellen in haar verslag heeft opgenomen, heeft ook in belangrijke mate het instituut van de O.R. aan een diepgaand onderzoek onderworpen. Ten overstaan van het «opzet» van de instelling zélf heeft zij zich niet rechtstreeks uitgesproken : zij noteerde enkel dat de instelling tot nog toe goed werk gepresteerd heeft als middel tot kontaktnaam en bevordering van de verstandhouding tussen personeelsleiding en werknemers.⁸⁾

Uit de hervormingswensen die zij desbetreffend naar voor brengt, blijkt dat de commissie de bevoegdheid van de O.R. wil verruimd zien, in de zin

van een groter medeweten, een betere voorlichting en dus, een ruimere overlegmogelijkheid wil tot stand brengen. Door het feit dat deze verruiming in de voorlichting een meer algemeen karakter draagt dan «specifieke werknemersbelangen» bekleemde de commissie Verdam de functie van de O.R. als *overlegorgaan*. Inderdaad wordt voorgesteld, in navolging trouwens van de diverse privé rapporten, de voorlichtingsplicht waarvan sprake in art. 6 van de wet, niet te beperken tot de economische gang van zaken *in* de onderneming (met de restriktieve interpretatie: louter inwendige aangelegenheden, of er geen verspillingen geschieden, interne bezuinigingspolitiek en dgl.) maar een volledige inlichting *nopens* de financiële toestand en politiek *van* de onderneming, een uitgebreide discussie en voorlichting over de jaarrekening, met eventueel de mogelijkheid voor de werknemers tot het uitnodigen van neutrale deskundigen ter uitlegging van de balans, winst- en verliesrekening enz.

Bovendien beoogt het ontwerp verplicht advies toe te kennen van de O.R. bij belangrijke beslissingen *nopens* gevolgen voor de werknemers, bij fusie, gedeeltelijke sluiting of omschakeling, inkrimping van de produktie en dgl. Ook hier tracht de commissie zoveel mogelijk het revendikatie-aspekt buiten beschouwing te laten, en spreekt enkel over het nut in zulke gevallen «gehoord» te worden. Het advies beoogt overigens niet de beslissing zelf, enkel de gevolgen, op het vlak van de tewerkstelling.

Van organisatorische aard en ten volle verantwoord, is ook de eis dat voor grote instellingen het stilaan de tijd is geworden om bij de sociale realiteit aan te sluiten, en in de weinige gevallen waar er nog geen O.R. werd ingericht, deze ondernemingen aan de wet te onderwerpen, verplichting die gekontroleerd en gesanktionéerd zou worden door de S.E.R.

Samenvattend kunnen we besluiten dat ten overstaan van de O.R., het rapport Verdam voorstellen doet met het oog op het beter vertrouwd maken van de O.R. met de sociaal-economische problematiek, om zo een evenwaardige gesprekspartner te kunnen worden. Dit vindt zijn uiteindelijke bevestiging in het voorstel om ééns per jaar de O.R. te laten samenkomen met de raad van kommissarissen.⁹⁾ Als psychologische doorbreking van een zekere sociale barrière is dit wel een gedurfd voorstel, wat blijkt uit het verzet van sommige kommissieleden, die hiervoor voorbehoud wensen omwille van de bijzondere en eigen serene sfeer die er heerst in het kollege van kommissarissen!

«Getuigt dit van optimisme omtrent de mogelijkheid van een groeien van het wederzijds begrip tussen leiding en arbeid met hun geheel verschillende sfeer? ... Baat het niet, het schaadt ook niet.»¹⁰⁾

3. Tegenover de opvatting van het medezeggenschap als een meer en meer groeien van contactmogelijkheden en overleg, staat dan de van vakbondszijde uitgaande idee van de rechtstreekse belangenbehartiging.

Kenschetsend is hiervoor juist de houding van de vakbonden ten overstaan van het instituut van de O.R., zoals hoger reeds werd aangestipt.

Vermelden wij het modelreglement voor Ondernemingsraden, een handleiding uitgegeven door de Stichting van de Arbeid¹¹⁾, die ter beschikking wordt gesteld van het bedrijfsleven. Het recente reglement (1965) voegde bij de wettelijke taakomschrijving «dat de ondernemingsraad deze taak

heeft als vertegenwoordiger van het personeel.»

Het twistpunt is feitelijk samen te vatten als een botsing van twee opinies, beiden in opvatting «progressief», waar zij beiden beogen een grotere erkenning van de werknemer in de onderneming, maar geheel verschillend in realisatie. De enen, meer idealistisch afgestemd, wensen een herstructurering van de onderneming, met een opname van de werknemersvertegenwoordiging *in* de ondernemingskern *zelf: inspraak*. Door de aanwezigheid zelf van de werknemer in het beslissingsorgaan en door het onderling overleg zullen automatisch de beslissingen positief kunnen beïnvloed worden: er wordt aldus «een gezonde sfeer van verstandhouding» gekreëerd.

Anderen staan zeer kritisch tegenover deze «inspraak» en, realistisch, menen zij dat men in de onderneming de verhoudingen moet benaderen zoals ze zich feitelijk voordoen: het bestuursorgaan, het gezag dus, zou volledig geneutraliseerd worden door innerlijke tegenstellingen. Daarom aanvaardt men dat de ondernemer slechts rekening zal houden met *zijn* belang. Daartegenover stellen zij dan ook dat evenzeer de aandeelhouders hun belangen zullen naar voor brengen: dit geschiedt dan in de Algemene Vergadering. Op dezelfde wijze zullen de werknemers hun belang behartigen en ter gepaste tijd verdedigen in een orgaan te hunner beschikking: de ondernemingsraad. Hier dus geen inspraak, maar elke belanghebbende zal voor zichzelf ten beste spreken en trachten zijn rechten te vrijwaren: *voorspraak*.

Vandaar dat medezeggenschap in deze optiek betekent, meer bevoegdheden opeisen voor de ondernemingsraad, het belangenvertegenwoordigend orgaan van de werknemer, zodanig dat de O.R. bv. het recht zou krijgen om zich te verzetten tegen bepaalde voorstellen of beslissingen van de ondernemer, of, anders geformuleerd, het uitbreiden van een verplichte adviesverstrekking door de O.R. ¹²⁾

Zo is het te verklaren dat, hoe progressief ook het voorstel van de commissie Verdam was, tot invoering van het werknemerskommissariaat (het opnemen in de raad van commissarissen van ten minste één arbeidersvertegenwoordiger), het stuit op de argwaan die sommigen koesteren ten opzichte van deze visie op het «medezeggenschap». Men vreest dat de werknemerskommissaris, ofwel noodgedwongen zal leiden tot een onefficiënt beleid, als hij de belangen van de werknemers adequaat wil verdedigen, ofwel volledig in het ondernemingsbeleid zal worden opgenomen en snel van de commiterende arbeiders zal vervreemden. Het enige voordeel zou dan zijn het doorbreken van een sociale klasse door deze *homines novi*, doch deze zouden geen waarborgen méér bieden voor hun beleid als commissaris, dan om het even welke andere bestuurder die zijn taak ernstig opvat.

4. We zouden de tegenstelling inspraak-voorspraak ook kunnen verklaren vanuit twee verschillende methoden tot het opbouwen van een juridische structuur. Men kan hierbij syntetiserend te werk gaan, en aan de hand van een zeker inzicht in de evolutie van het te structureren probleem een ideaalvorm opbouwen, en deze dan opleggen aan de bestaande structuren of deze toch in bedoelde zin oriënteren. Of analytisch te werk gaan door het observeren van de eigen belangensferen en deze in structuren te konkretiseren. «Het verdedigen van het eigen belang onder de vorm van een vrije voorspraak zal dan eventueel leiden tot tegenspraak van anderen, wat dan zijn uiteindelijke oplossing zal vinden voor een scheidsrechterlijke instan-

tie, die zal recht spreken.»³⁾)

De vaagheid en de dubbelzinnigheid van de ondernemingsraad als «opzet» alsmede de rekbaarheid van het begrip medezeggenschap, laten vooralsnog een vrije evolutie open ...

BESLUIT.

Zo zien we hoe de meerderheid van de commissieleden in het rapport Verdam zich uitspreken voor «medezeggenschap» die opteert voor het meer betrekken van de werknemer in de ondernemingsleiding zelf, én door de uitbreiding van de dialoog in de O.R., én vooral als uiteindelijk streefpunt, door opname in het kollege van commissarissen van één of meerdere werknemerscommissarissen.

Anderzijds wijst een zekere syndikale tendens naar een meer affirmeren van de O.R. als typisch orgaan van directe belangenbehartiging van de werknemer en stelt zij een meer revendikatieve houding voor van de O.R. tegenover de ondernemingsleiding.

Natuurlijk is het gevaarlijk het streefpunt al te ruim op te vatten, en doordrivend op dit ideale maar ook ideële concept, alle banden met de sociale werkelijkheid te verliezen, maar hiertegenover zou men dan de vraag kunnen stellen in hoever het steeds ontlopen van elke positie waarin de medezeggenschap de facto zal leiden tot een opnemen van verantwoordelijkheid uiteindelijk nog zal ten goede komen aan de werknemer zelf³⁾, en in hoever het begrip rechtstreeks belangenbehartiging ooit het beperkte «eigenbelang» zal kunnen oriënteren naar een ruimer perspectief.

JAN VAN BAEL

¹⁾ Medezeggenschap in de Onderneming, D.W. Ormel, 1965, Kluwer.

²⁾ Herziening van het ondernemingsrecht, Rapport van de Commissie ingesteld bij Beschikking van de Minister van Justitie op 8 april 1960, Staatsuitgeverij 's-Gravenhage, 1965, 129 blz.

³⁾ — Christelijk Nationaal Vakverbond: e structuur en Rechtsvorm van de moderne onderneming, 1962, in «Evangelie en Maatschappij», maart-nummer 1962, 132 blz.

— Nederlands Verbond van Vakverenigingen: Medezeggenschap van de werknemers in de onderneming, NVV, A'dam.

— Nederlands Katholiek Werkgeversverbond: Medezeggenschap in de onderneming, 's-Gravenhage, 1961.

— Algemeen Nederlandse Metaalbewerkers Bond, Rapport, 1964.

— N.K.V. rapport.

— Raad van de Nederlandse Werkgeversbonden: Verslaggeving, verantwoording, voorlichting, 1962.

— Wiardi Beckman Stichting: Hervorming van de Onderneming, A'dam, 1959.

— Teldersstichting: Open ondernemersschap, 's-Gravenhage, 1962.

⁴⁾ P. Zonderland, De macht van het getal in de Bedrijfsorganisatie, 6.

⁵⁾ Mr. C.A.V. Aalders, De ondernemingsraad, een poging tot plaatsbepaling.

6) Sociaal Economische Raad: is een raad van wijzen, bestaande uit een aantal *Kroonleden* (door de Kroon benoemd), die het algemeen belang vertegenwoordigen, en verder een aantal *paritair* gekozen werknemers en werkgevers. Het is een publiekrechtelijk orgaan dat subsidiaire bevoegdheden bezit en bij sociale conflicten scheidsrechterlijk kan optreden, in naam van het algemeen belang. Ten overstaan van de coll. arb. ok. heeft de raad een toetsings- en advies-recht. Het is de publiekrechtelijke tegenhanger van de op privéinitiatief ontstane Stichting van de Arbeid, een paritair ontmoetingspunt tussen werknemers en werkgevers, waar hoofdzakelijk de loonpolitiek wordt bepaald.

7) Mr. C.A.V. Aalders, *ibid.*

8) cfr ²⁾, m.n. het hoofdstuk over de ondernemingsraad.

9) Het kollege van kommissarissen is een kollege van deskundigen in «haute finance» en ondernemingspolitiek, dat volgens de statuten een ruime bevoegdheid kan toegewezen krijgen. In hoofdzaak houdt het toezicht op het dagelijks bestuur en bepaalt het mede de ondernemingspolitiek. Al naar gelang de statuten is zijn bevoegdheid ruimer of beperkt.

¹⁰⁾ F.J.H.M. Van der Ven, *De Ondernemingsraad*, in «De Naamloze Vennootschap», 1965, nrs. 1/2.

¹¹⁾ cfr nr. ⁹⁾.

¹²⁾ Rapport N.V.V.

¹³⁾ J.J.M. Maeyijer, *De structuur van de N.V.n uit het gezichtspunt van een jurist*, 1965.