



GUUS HEERMA VAN VOSS

# Werknemerszelfbestuur zonder ondernemingsraad

Geen ondernemingsraad verplicht indien bij werknemerszelfbestuur werknemers statutair vergelijkbare rechten hebben als op grond van de WOR.

(*Sociaal-Economische Raad, Bestuurskamer 6 mei 1998, JAR 1998/114, artikel 5 WOR*)

**D**e Bestuurskamer van de SER had op 1 september 1997 afwijzend beslist op het verzoek van de Architectengroep Loerakker c.s. bv om ontheven te worden van de verplichting om een ondernemingsraad in te stellen, met als argument dat de Architectengroep werkt met werknemerszelfbestuur. Tegen deze beslissing diende de Architectengroep vervolgens een bezwaarschrift in bij dezelfde instantie met het verzoek het besluit te heroverwegen. Argument was dat de medewerkers nagenoeg allen lid zijn van het bestuur van de Stichting Architectengroep VDL, die alle aandelen van de bv in haar bezit heeft. Als gevolg hiervan komt het besluitvormingsmodel neer op werknemerszelfbestuur.

Volgens de advocaat hebben de medewerkers daarom minimaal dezelfde mate van medezeggenschap als de WOR garandeert, maar feitelijk meer, omdat er sprake is van zeggenschap. Verder kunnen beide systemen moeilijk naast elkaar worden toegepast, omdat de WOR uitgaat van vertegenwoordigend overleg, waarbij slechts een deel van de medewerkers medezeggenschapsrechten uitoefent namens anderen.

De Bestuurskamer van de SER heeft tijdens de hoorzitting een aantal statutenwijzigingen gesuggereerd, die voornamelijk ten doel hadden de grondrechten die de WOR op het gebied van medezeggenschap aan werknemers toekent, duidelijk in die statuten tot uitdrukking te laten komen. Nadat deze aanpassingen in de statuten nagenoeg geheel waren doorgevoerd, heeft de Bestuurskamer het ontheffingsverzoek opnieuw beoordeeld.

Voor de Bestuurskamer is komen vast te staan dat via het bezit van aandelen sprake is van een vorm van werknemerszelfbestuur die de werknemers in hoge mate zeggenschap geeft en die niet goed te combineren is met de medezeggenschap die de WOR via het systeem van vertegenwoordigend overleg aan werknemers toekent.

De Bestuurskamer is verder van oordeel dat statuten en huiselijk reglement waarborgen dat de invloed van medewerkers, verenigd in het bestuur van de Stichting, op de besluitvorming door de directie van de bv in voldoende mate (mede)beslissend van aard is en dat de werknemers aanspraak kunnen maken op hetgeen de WOR aan werknemers toekent op het gebied van bescherming tegen benadeling en ontslag, initiatiefrecht, instemmings- en adviesrecht en het recht op informatie. Gelet op de wettelijke norm was ontheffing daarom gerechtvaardigd, voor zolang de statuten deze waarborgen blijven bevatten.

## Commentaar

*Artikel 5 WOR maakt ontheffing mogelijk van de verplichting om een or in te stellen 'indien bijzondere omstandigheden een goede toepassing van deze wet op de betrokken onderneming in de weg staan'. De SER beslist hierover en moet daarbij de vakbonden horen. De ontheffing geldt steeds voor ten hoogste vijf jaar, zodat regelmatig kan worden gecontroleerd of de bijzondere omstandigheden zich niet wijzigen. Deze norm betekent dus niet dat ontheffing wordt verleend als de instelling van een or de ondernemer niet goed uitkomt. Er moeten omstandigheden zijn die een goede toepassing van de wet in de weg staan. Destijds dacht de wetgever daarbij aan jaarlijks sterke wisseling van personeel, aanstaande opheffing van de onderneming wegens reorganisatie, toepasselijkheid van andere wettelijke medezeggenschapsregelingen, maar ook een sociocratisch besluitvormingsmodel of werknemerszelfbestuur. Het beleid om ontheffingen te verlenen is altijd terughoudend geweest. Onvoldoende belangstelling voor de verkiezingen bij het personeel is geen reden voor ontheffing. Een werknemersvertegenwoordiging in het bestuur evenmin. Ook het argument dat de onderneming hoort bij een kerkgenootschap (Leger des Heils) of een Amerikaanse organisatie (American School of The Hague) is niet als ontheffingsgrond erkend. Wel zijn ontheffingen verleend bij een sociocratisch model, bij verwachte vermindering van personeel tot beneden de instellingsgrens voor een or en wegens een groot aantal in de organisatie werkzame ambtenaren. Dit laatste is niet meer van belang sinds de WOR ook voor de overheid geldt. Voor zover mij bekend is dit de eerste maal dat ontheffing is verleend wegens het bestaan van werknemerszelfbestuur. Ook hier is de SER zeer voorzichtig te werk gegaan en heeft hij strikte waarborgen geëist.*

*Zo nu en dan organiseert een onderneming zich in werknemerszelfbestuur en wil dan onder de verplichting uit om een or te moeten instellen. Deze uitspraak biedt daarvoor mogelijkheden, maar dan moet men wel voorzien in statutair vastgelegde waarborgen dat de medezeggenschapsrechten van werknemers even sterk zijn als die van de or. Dat is terecht, want anders zou te gemakkelijk een constructie als werknemerszelfbestuur worden gepresenteerd, die in wezen toch erg veel zeggenschap overliet aan een directie.*

Deze rubriek signaleert en behandelt de belangrijkste jurisprudentie op or-gebied. De rubriek wordt beurtelings geschreven door prof. mr Adriaan Dorresteyn, hoogleraar ondernemingsrecht aan de Open Universiteit te Heerlen en prof. mr Guus Heerma van Voss, hoogleraar sociaal recht aan de Rijksuniversiteit Leiden.