



Universiteit
Leiden
The Netherlands

Kroniek van het sociaal recht

Heerma van Voss, G.J.J.

Citation

Heerma van Voss, G. J. J. (2005). Kroniek van het sociaal recht. *Njb-Kronieken*, 9, 460-464.
Retrieved from <https://hdl.handle.net/1887/14825>

Version: Not Applicable (or Unknown)

License: [Leiden University Non-exclusive license](#)

Downloaded from: <https://hdl.handle.net/1887/14825>

Note: To cite this publication please use the final published version (if applicable).

Kroniek van het *sociaal recht*



Guus Heerma van Voss is hoogleraar sociaal recht Universiteit Leiden en medewerker van dit blad.

De vakbonden tellen nog steeds mee, zo bleek op het Museumplein, maar de behaalde winst is vrij beperkt. Het verzachten van de verwijtbaarheidstoets zou een belangrijke versoepeling in het ontslagrecht kunnen zijn. Werkgevers die personen illegaal te werk stellen kunnen direct worden aangepakt. Ontslag is niet het eerste waar een werkgever aan moet denken als zijn werknemer niet meewerkt aan controle op ziekte. En werknemers die na jaren zwaar werk wegens arbeidsongeschiktheid worden ontslagen, zullen als regel in aanmerking komen voor een niet te lage schadevergoeding uit kennelijk onredelijk ontslag. Deze en andere ontwikkelingen van het laatste half jaar passeren de revue.

Sociaal overleg vlotgetrokken

Op 5 november 2004 bereikten de sociale partners in de Stichting van de Arbeid overeenstemming over een akkoord dat een einde maakte aan onenigheid over onder meer de WAO-plannen van de regering. De regering verklaarde thans in grote lijnen het SER-advies over de WAO te zullen volgen. Op twee punten (verhoging van de uitkering voor duurzaam en volledig arbeidsongeschikten tot 75% van het laatstverdiende loon en afschaffing van de Pembremie voor werkgevers met uitstroom in de WAO) zal het SER-advies pas worden gevolgd indien blijkt dat de instroom in de 'nieuwe' WAO daadwerkelijk zal dalen tot beneden de verwachte 25 000 nieuwe gerechtigden per jaar en de hierna te noemen intentie van de sociale partners over de loonbetaling bij ziekte is uitgevoerd.

De sociale partners kwamen overeen dat de totale loonbetaling aan de werknemer over de twee eerste ziektejaren niet boven de 170% van het laatstverdiende loon zal uitkomen. Gekozen kan dus worden voor 100% van het loon in het eerste ziektejaar en 70% in het tweede, maar ook voor het omgekeerde of voor een verdeling 90-80. Aanvullende afspraken ter bevordering van reïntegratie blijven mogelijk.

Daarnaast deed het kabinet een aantal concessies op het gebied van de prepensioenregeling. Over een aantal bezuinigingen in de WW mag de SER advies uitbrengen voor 1 april 2005. Indien de beoogde volumevermindering in de WW in het voorstel van dit advies wordt gehaald, zal dit voor het kabinet zeer zwaarwegend zijn.

Er van uitgaande dat voor het jaar 2005 een uiterst terughoudende loonstijging in CAO's in acht wordt genomen, is het kabinet bereid om zijn voornemen

om de CAO-bepalingen selectief algemeen verbindend te verklaren in te trekken. Eenzelfde terughoudendheid wordt verwacht met betrekking tot de niet-CAO-inkomens, lees de bestuurders van ondernemingen. Zie voor de volledige tekst van het akkoord www.stvda.nl.

De plotselinge toegeeflijkheid van de regering op diverse punten was het rechtstreeks gevolg van maatschappelijke onvrede met het harde regeringsbeleid en de confronterende koers op sociaal terrein, culminerend in een massale demonstratie tegen het kabinetsbeleid op het Museumplein en sterk dalende steun in de publieke opinie voor de regeringspartijen. De vakbonden lieten zien nog steeds mee te tellen als maatschappelijk invloedrijke beweging. Tegelijkertijd is de winst van de vakbeweging toch vrij beperkt: de ruimte voor prepensioen zal in het CAO-overleg moeten worden ingevuld en werkgevers zullen gezien de geringe economische groei daarin niet veel te bieden hebben. Daarnaast is ingeleverd op het punt van doorbetaling bij ziekte. De vraag kan worden gesteld wat er nu toch eigenlijk zo tegen is als werknemers bij langdurige ziekte twee jaar lang op hun oude inkomensniveau zouden blijven en in hoeverre het mogelijk zal blijken om met inachtneming van het internationaal erkende grondrecht op collectief onderhandelen dit in de toekomst blijvend tegen te houden als partijen het willen invoeren. Over andere internationale invloeden op de nieuwe WAO-regelgeving gaat onder meer de oratie die F.J.L. Pennings als bijzonder hoogleraar in Tilburg hield op 17 september 2004, *De betekenis van internationale normen voor de Nederlandse sociale zekerheid*, Deventer: Kluwer 2004.

Ontslagrecht

De Stichting van de Arbeid bracht op 1 december advies uit over de heroverweging van de anciënniteitsregel bij bedrijfseconomisch ontslag (nr 13/04). De minister krijgt hierin steun van de werknemersvertegenwoordigers voor het voorstellen van de afspiegingsregel boven het anciënniteitsbeginsel bij de toetsing van bedrijfseconomisch ontslag door de CWI. De werkgeversvertegenwoordigers wensen daarentegen vast te houden aan de huidige keuzemogelijkheid voor werkgevers om al dan niet de afspiegingsregel toe te passen.

Bij het voorstel van de minister om bij CAO afwijkende selectiecriteria te kunnen creëren, ligt dit gecompliceerder: VNO-NCW en LTO Nederland stemmen met het voorstel in, CNV ook, maar onder de voorwaarde dat de CWI een marginale toets uitvoert van de gekozen selectiecriteria op rechtvaardigheid, objectiviteit, rationaliteit en toepasbaarheid. MKB-Nederland, FNV en MHP wijzen dit voorstel af, omdat zij hechten aan eenduidigheid van de regeling inzake ontslag om bedrijfseconomische redenen.

Deze organisaties wijzen ten slotte met het CNV de mogelijkheid af om afwijking van de selectiecriteria in overeenstemming met de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging mogelijk te maken. Dit zou de arbeidsverhoudingen binnen de onderneming te zeer onder druk zetten.

Het gevolg van dit advies is dat de minister in feite voor een groot deel zijn voornemens kan doorzetten, gezien de verdeeldheid van het advies. Een visie van de minister over het ontslagrecht wacht waarschijnlijk op het SER-advies over de Werkloosheidswet dat in april wordt verwacht. De SER wordt hierin geacht zich ook uit te spreken over eerdere kabinetsplannen om te komen tot verrekening van de ontslagvergoeding met de WW-uitkering. Niet te verwachten valt dat de SER hier voorstander van zal zijn, aangezien dit niet bevorderlijk zal zijn voor een soepel functioneren van de arbeidsmarkt. Wel circuleert de gedachte om de verwijtbaarheidstoets in de WW te verzachten, door het schrappen van de zogenoemde grond in artikel 24 lid 2 WW. Hierdoor zou de noodzaak tot het voeren van verweer tegen een door beide partijen overeengekomen beëindiging van de arbeidsovereenkomst komen te vervallen. Een dergelijke ontwikkeling zou een belangrijke versoepeling van het ontslagrecht kunnen betekenen, omdat de noodzaak om formeel toestemming voor opzegging of ontbinding van de arbeidsovereenkomst te vragen – een bron van in feite zinloze pro forma procedures – daarmee ook zou verdwijnen. Beide stappen zouden zijn toe te juichen, waarbij de laatste nog wel eens de meest belangrijke zou kunnen zijn in de richting van de broodnodige modernisering van het ontslagrecht, die zou bijdragen aan een beter functioneren van de arbeidsmarkt.

J. Heinsius verdedigde op 30 september 2004 zijn proefschrift, *Collectief ontslagrecht, Enkele voorstellen*

betreffende een betere regelgeving, Den Haag: Boom juridische uitgevers 2004, aan de Universiteit Leiden. Van de hand van W.A. Zondag verscheen *Rechtspraak kennelijk onredelijk ontslag*, Serie Actualiteiten Sociaal Recht nr 20, Deventer: Kluwer 2005.

Wijziging WW

Het kabinet hield voorstellen omtrent anticumulatie van ontslagvergoeding met WW-uitkering, afschaffing van de kortdurende WW-uitkering en verhoging van de referte-eis (de twee laatste onderwerpen voorgesteld in wetsvoorstel 29 738) zoals gezegd aan in afwachting van het SER-advies over de toekomstbestendigheid van de WW.

Wel werd per 1 januari 2005 ingevoerd de nieuwe wijze van berekening van het arbeidsverleden in de WW (Wet van 4 november 2004, *Stb.* 2004, 594 en 708). Werd voorheen alleen over de laatste vijf jaren voor het intreden van de werkloosheid het reële arbeidsverleden berekend en werd voor daaraan voorafgaande jaren een fictief arbeidsverleden aangenomen, die grens wordt nu anders gelegd. Over jaren vanaf 1998 wordt het reële arbeidsverleden aangehouden, de daaraan voorafgaande jaren waarop de werknemer reeds 18 jaar was, worden fictief als arbeidsverleden beschouwd. Als gevolg van deze wijziging zal vanaf nu ieder jaar het aandeel van het reële arbeidsverleden in de berekening toenemen, totdat uiteindelijk de volledige berekening een reële is.

Een andere wijziging betreft het systeem van berekening van het verzorgingsforfait. Als jaren die meetellen voor de zgn. '4 uit 5 jaren-eis' en de berekening van het reële arbeidsverleden tellen voortaan de niet reeds in aanmerking genomen jaren waarin een persoon recht heeft op kinderbijslag voor een tot zijn huishouden behorend kind dat bij de aanvang van dat kalenderjaar de leeftijd van vijf jaar niet heeft bereikt voor de helft mee (art. 17b, lid 2 WW). Dat is beduidend zuiniger dan de oude regeling. Volgens deze telden jaren waarin kinderen tot zes jaar werden verzorgd geheel mee en die waarin kinderen tot twaalf jaar werden verzorgd voor de helft.

UWV en belastingdienst

Op een aantal punten waar de afstemming tussen UWV en Belastingdienst in het verleden te wensen overliet, is per 1 januari 2005 vooruitgang geboekt. Zo geeft de Verklaring arbeidsrelatie (VAR) thans de zekerheid voor opdrachtnemers dat achteraf geen belasting en premies moeten worden betaald (art. 4 WW/WAO/ZW jo art. 3.156 Wet inkomstenbelasting 2001). De VAR geldt als bewijs dat het niet om een dienstbetrekking gaat. De verklaring wordt per jaar afgegeven. Deze regeling moet meer duidelijkheid bieden aan zelfstandigen (Wet uitbreiding rechtsgevolgen VAR van 23 december 2004, *Stb.* 2004, 720). Daarnaast hanteren UWV en belastingdienst vanaf

De SER wordt geacht zich uit te spreken over eerdere kabinetsplannen om te komen tot verrekening van de ontslagvergoeding met de WW-uitkering. Niet te verwachten valt dat de SER hier voorstander van zal zijn, aangezien dit niet bevorderlijk zal zijn voor een soepel functioneren van de arbeidsmarkt.

1 januari 2005 dezelfde definitie van loon bij de berekening van premies en belastingen (art. 4 CSV). Dit moet de loonadministratie van werkgevers vereenvoudigen (Wet administratieve lastenverlichting en vereenvoudiging in socialeverzekeringswetten [Walvis] van 24 juni 2004, *Stb.* 2004, 311). Deze maatregel loopt vooruit op de overheveling van de premieheffing sociale werknemersverzekeringen naar de Belastingdienst per 1 januari 2006. Vanaf dat jaar zal ook de geschilbeslechting op dit punt worden overgeheveld naar de belastingrechter. Dit betekent dat in eerste instantie een aangewezen rechtbank bevoegd zal zijn, in hoger beroep het gerechtshof en dat daarna steeds cassatie mogelijk wordt bij de Hoge Raad.

Over de verhouding werknemer-zelfstandige handelt ook onder meer het proefschrift van G.C. Boot, *Arbeidsrechtelijke bescherming*, Den Haag: Sdu 2004, waarop hij op 27 januari 2005 aan de Universiteit Leiden promoveerde en waarin wordt geanalyseerd

De controlemogelijkheden van de werkgever tijdens de ziekte van de werknemer blijven de aandacht vragen.

welke werkenden welke mate van bescherming van het arbeidsrecht behoeven. In HR 10 december 2004, *JAR* 2005/15 (Dyosinth/Groot-van Veen) wordt door de Hoge Raad nog eens het belang van de partijbedoeling benadrukt bij het kwalificeren van een overeenkomst als arbeidsovereenkomst of overeenkomst van opdracht. De rechter mag niet een bewijsaanbod van de werkgever passeren enkel wegens het gemotiveerd betwisten van het standpunt door de werknemer.

Buitenlandse werknemers

In de Wet arbeid vreemdelingen werd per 1 januari 2005 de bestuurlijke boete als sanctie ingevoerd. Dit zal het gemakkelijker maken werkgevers die personen illegaal te werk stellen direct lik op stuk te geven (Wet bestuurlijke boete arbeid vreemdelingen van 2 december 2004, *Stb.* 2004, 705 en 706).

Daarnaast werd de werving van kennismigranten vergemakkelijkt. Voor migranten onder de 30 jaar geldt als inkomenseis de ziekenfondsgrens, boven de 30 jaar € 45 000. Er wordt dus geen opleidingsvereiste gesteld. Daarnaast betreft het besluit promovendi en postdoctoraal of universitair docenten onder de 30 jaar bij door de overheid bekostigde of gesubsidieerde onderwijsinstellingen. Voor deze groepen geldt niet langer het vereiste van een tewerkstellingsvergunning. Wel is legaal verblijf een voorwaarde (Besluit van 28 september 2004, *Stb.* 2004, 481).

Over de gevolgen van detachering over de grens verdedigde op 28 januari 2005 M. Houwerzijl in Tilburg haar proefschrift *De Detacheringsrichtlijn*, Deventer: Kluwer 2005.

Wet kinderopvang

Per 1 januari 2005 is de Wet kinderopvang van kracht geworden (Wet van 9 juli 2004, *Stb.* 2004, 455 en 555). Kinderopvang dient te worden gefinancierd door ouders, overheid en bedrijfsleven. Ouders krijgen een inkomensafhankelijke tegemoetkoming van

de overheid (Besluit tegemoetkoming kosten kinderopvang van 18 oktober 2004, *Stb.* 2004, 554). Als de werkgever niet meebetaalt, kunnen zij hiervoor worden gecompenseerd. De wet regelt tevens de kwaliteitseisen voor de kinderopvanginstellingen. Het lijkt er op dat nog lang niet alle werkgevers meebetalen aan deze voorziening.

Controle bij arbeidsongeschiktheid en dringende reden voor ontslag

Na de invoering van de Wet verbetering Poortwachter (2002) en de verlenging van de loondoorbetalingsplicht tijdens het tweede ziektejaar (2004) blijven de controlemogelijkheden van de werkgever tijdens de ziekte van de werknemer de aandacht vragen. De Hoge Raad moest oordelen over het ontslag op staande voet (nog daterend van voor de invoering van genoemde wetgeving) van werknemer Gerrits die op basis van de Wet sociale werkvoorziening was tewerkgesteld bij Vixia BV. Gerrits had een alcoholprobleem en was al eerder disciplinair gestraft, zowel omdat hij zonder bericht niet op het werk was verschenen, als omdat hij bij een controlebezoek tijdens ziekte niet thuis was geweest. Het ontslag was gegeven nadat hij twee maal niet thuis was tijdens controle bij ziekte en tijdens het verhoor door het hoofd P & O weigerde zich door de bedrijfsarts te laten controleren, terwijl hij bovendien alcohol had gebruikt. De kantonrechter had de dringende reden geaccepteerd, maar het hof had het vonnis vernietigd. Ook de Hoge Raad achtte geen dringende reden aanwezig.

De enkele weigering van een werknemer de door de werkgever vastgestelde redelijke voorschriften omtrent controle bij ziekteverzuim na te leven, levert niet een dringende reden in de zin van artikel 7:677 lid 1 BW op, aldus de Hoge Raad. Hij leidt dit af uit de Wet uitbreiding loondoorbetalingsplicht bij ziekte (1996), waarin de mogelijkheid van controlevoorschriften in de wet is opgenomen. Uit de wetgeschiedenis van deze wet blijkt dat de wetgever aan het niet-naleven van deze controlevoorschriften slechts de in die bepaling genoemde sanctie heeft willen verbinden, te weten het stoppen van de loonbetaling.

Van een dringende reden kan wel sprake zijn bij de aanwezigheid van bijkomende omstandigheden. Indien de niet-naleving van de controlevoorschriften gepaard gaat met andere feiten en omstandigheden kunnen die, in onderlinge samenhang, wel het oordeel wettigen dat een dringende reden aanwezig is (HR 8 oktober 2004, *RvdW* 2004, 115, *RAR* 2005, 1, *JAR* 2004/259, Vixia/Gerrits).

Uit deze uitspraak valt eens te meer te concluderen dat ontslag niet de eerste sanctie is waaraan een werkgever moet denken indien een werknemer niet meewerkt aan controle op ziekte. De wet biedt de mogelijkheid van loonopschorting. Een veel gehoord bezwaar van werkgevers tegen deze sanctie is dat de werknemer die later alsnog aan de controlevoorschriften gaat voldoen, alsnog het loon over de voorafgaande periode dient te ontvangen. Er staat dan geen werkelijke sanctie op de niet-medewerking, zo luidt het argument. Hierbij dient te worden bedacht dat indien de werkgever meent dat de werknemer niet ziek is, hij kan stellen dat hij op die grond geen recht heeft op loon en dat artikel 7:627 BW (geen arbeid, geen loon) van toepassing is. De werknemer die een loonvordering wil instellen, dient in dit geval eerst een deskundigenoordeel van het UWV te vragen, zodat de aanwezigheid van ziekte vanzelf wordt beoordeeld. Wel dient de werkgever voor een

dergelijke loonweigering een deugdelijke grond te kunnen aanvoeren. Bij de behandeling van de Wet verbetering Poortwachter is de mogelijkheid van opzegging mogelijk gemaakt bij onvoldoende medewerking van de werknemer (art. 670b lid 3a BW). Het gaat hierbij echter niet om een dringende reden. Bovendien is bij deze procedure voorzien in een deskundigenoordeel van het UWV in het kader van de CWI-procedure. Ten slotte heeft de minister bij de behandeling van deze wet in de Eerste Kamer nog medegedeeld dat de sanctie van looninhouding in beginsel als eerste zou moeten worden gevolgd (MvA I, Kamerstukken I 2001/02, 27 678, nr 37a, p. 18).

Daarnaast geeft het arrest Vixia/Gerrits ook op enkele andere aspecten van de dringende reden interessante informatie. Het hof had ook overwegingen gewijd aan redenen om aan de arbeidsgeschiktheid van Gerrits te twijfelen, waaronder zijn psychische gesteldheid, zijn alcoholprobleem en depressiviteit als gevolg van het overlijden van zijn moeder. Hierover overwoog de Hoge Raad, dat ook de persoonlijke omstandigheden moeten worden meegewogen bij de vraag of er sprake is van een dringende reden. Dat bleek al eerder uit onder meer HR 12 februari 1999, NJ 1999, 643, JAR 1999/102 (Essen/Schrijver). Nog niet geheel duidelijk was welke persoonlijke omstandigheden daarbij meetellen: alleen werkgerelateerde persoonlijke omstandigheden, zoals de duur van het dienstverband en de staat van dienst en dergelijke, of ook echte privé-omstandigheden. Uit Vixia/Gerrits blijkt nu het laatste: ook zulke zaken als een alcoholprobleem en psychische problemen in verband met het overlijden van familieleden kunnen als persoonlijke omstandigheid gewicht in de schaal leggen. De stelling dat een alcoholprobleem voor risico van de werknemer komt en daarom geen persoonlijke omstandigheid vormt die aanleiding geeft tot minder ernstige verwijten aan het adres van de werknemer, wordt door de Hoge Raad verworpen. Afgezien van het feit dat, zoals A-G Timmerman laconiek constateert, een dergelijke rechtsregel niet bestaat, is dit ook logisch nu ziekte ook niet voor rekening van de werknemer komt en het ontstaan van een alcoholprobleem niet zonder meer aan de vrije wil van de werknemer kan worden toegeschreven.

Het argument van de werkgever dat Gerrits ook een aanbod van ander passend werk had geweigerd, werd buiten beschouwing gelaten omdat dit aanbod na de ontslagverlening was gedaan. Daardoor kan dit niet bijdragen aan de vraag of voor het ontslag een dringende reden aanwezig was. Met andere woorden: feiten die na het ontslag op staande voet plaatsvinden wegen niet meer mee om de dringende reden te onderbouwen. Wel kunnen uiteraard achteraf nog feiten van voor de datum waarop ontslag werd gegeven aan het licht komen, die weer wel mogen meewegen. Zie over het arrest ook S.F. Sagel, SR 2004, 92.

Zwaar werk en ontslagvergoeding

Een ander gevolg van arbeidsongeschiktheid kan zijn dat een werknemer ontslagen wordt omdat hij zijn werk niet meer kan uitvoeren. Ondanks de toenevende druk om werknemers te reïntegreren, komt die situatie nog steeds voor. Werknemer Van Ree was na een 27-jarig dienstverband bij Damco arbeidsongeschikt geworden. Damco vroeg na twee jaar toestemming voor ontslag en zegde de arbeidsovereenkomst met Van Ree vervolgens op. Van Ree vorderde schadevergoeding van ruim f 280 000. De kantonrechter stelde deze echter op f 15 000, hetgeen de rechtbank bevestigde. Het cassatieberoep van Van Ree op de Hoge Raad had succes. De rechtbank had voor het verhogen van de schadevergoeding onvoldoende geacht dat de werkzaamheden bij Damco zwaar waren, of dat Van Ree als gevolg van zijn werk arbeidsongeschikt was geworden. Voor toewijzing

Ontslag is niet de eerste sanctie waaraan een werkgever moet denken indien een werknemer niet meewerkt aan controle op ziekte.

van een hoger bedrag op die gronden was volgens de rechtbank – los van de eventuele andere voorwaarden waaraan moet zijn voldaan – ‘vereist dat de werkzaamheden voor Van Ree bij Damco bovenmatig zwaar waren of niet aan redelijke eisen voldeden en de arbeidsongeschiktheid van Van Ree daaraan kan worden toegerekend’. Volgens de Hoge Raad heeft de rechtbank daarbij miskend dat de rechter ook bij de beantwoording van de vraag welke vergoeding in geval van kennelijk onredelijk ontslag billijk is te achten alle omstandigheden van het geval ten tijde van het ontslag in onderlinge samenhang in aanmerking dient te nemen. Met deze regel is onvereenigbaar aan te nemen dat de zwaarte van de werk-omstandigheden of het feit dat de werknemer als gevolg van zijn werk arbeidsongeschikt is geworden in een geval als het onderhavige alleen dan tot een hogere vergoeding dan f 15 000 kan leiden indien die omstandigheden bovenmatig zwaar waren of niet aan redelijke eisen voldeden en de arbeidsongeschiktheid daaraan kan worden toegerekend (HR 3 december 2004, NJB 2005, nr 15, (140), p. 32, JAR 2005/30, Van Ree/Damco). Uit deze uitspraak kunnen wij afleiden dat werknemers die na vele jaren zwaar werk te hebben verricht wegens arbeidsongeschiktheid door hun werkgever worden ontslagen als regel voor een schadevergoeding uit kennelijk onredelijk ontslag in aanmerking zullen komen, die niet te laag mag zijn.

Wat betreft de aansprakelijkheid voor arbeidsongevallen kan overigens worden gewezen op het uitvoerige vonnis over aansprakelijkheid op grond van artikel 7:658 BW voor RSI-klachten, waarin zulke aan-

Werknemers die na vele jaren zwaar werk te hebben verricht wegens arbeidsongeschiktheid door hun werkgever worden ontslagen zullen als regel voor een schadevergoeding uit kennelijk onredelijk ontslag in aanmerking komen, die niet te laag mag zijn.

*De structuurregeling wordt aangepast aan de Angelsaksische
gedachte van nadruk op het belang van aandeelhouders, maar de
werknemers als 'stakeholders' behouden met hun bijzondere
voordracht ook nog een vinger in de pap.*

sprakelijkheid op basis van deskundigenrapporten wordt aangenomen, Hof Arnhem 6 juli 2004, *JAR* 2004, 204.

**Medezeggenschap en
structuurregeling**

De Wet op de ondernemingsraden werd per 22 december 2004 aangepast aan Richtlijn 2002/14/EG inzake een algemeen kader betreffende de informatie en raadpleging van de werknemers in de EG, *PbEG* L 80. Ontheffing van de instelling van een ondernemingsraad is nu aan de voorwaarde gebonden dat de ondernemer voorzieningen treft voor informatie en raadpleging van werknemers, die worden omschreven in artikel 5 lid 5 tot en met 8 WOR. Daarnaast is de mogelijkheid geopend in artikel 20 WOR om de kantonrechter te verzoeken een opgelegde geheimhouding op te heffen op de grond dat de ondernemer bij afweging van de betrokken belangen niet in redelijkheid tot het opleggen van geheimhouding had kunnen besluiten (Wet van 2 december 2004, *Stb.* 2004, 652).

Van de hand van P.F. van der Heijden verscheen thans in fraai gebonden boekvorm een bewerking van de voormalige losbladige uitgave van M.G. Rood's *Wet op de ondernemingsraden*, Deventer: Kluwer 2004. Daarmee beschikt het medezeggenschapsrecht eindelijk over een volwaardig vastbladig handboek. Of dit boek in deze vorm nog een herdruk zal beleven, is echter de vraag nu de regering een wetsvoorstel heeft ingediend voor een Wet medezeggenschap werknemers (*Kamerstukken II* 2004/05, 29 818, nr 2). De noodzaak voor dit wetsvoorstel is kwestieus, nu het

geen belangrijke wijzigingen meebrengt. Het gaat vooral om een herordening van de artikelen en bevat kleine modernisering, zoals de mogelijkheid om verdergaand te onderhandelen met vakbonden over de structuur van de medezeggenschap in een bedrijf (wat overigens een vreemde constructie lijkt bij bedrijven met een lage organisatiegraad), de mogelijkheid dat de ondernemingsraad vrijwillig bevoegdheden prijsgeeft (daar zullen zij niet om staan te trappelen) en het opheffen van de bedrijfscommissies als voorportaal van de rechter (die hebben inderdaad nogal een beperkte functie in de praktijk).

Wezenlijker lijkt de per 1 oktober 2004 reeds ingevoerde nieuwe structuurregeling. Volgens deze wet wordt de Raad van Commissarissen in een structuurvennootschap voortaan niet meer door coöptatie benoemd door de Raad zelf, met recht op voordracht en bezwaar van de vergadering van aandeelhouders en ondernemingsraad. In het nieuwe systeem benoemen de aandeelhouders de commissarissen op voordracht van de raad van commissarissen. De ondernemingsraad kan ten aanzien van een derde van de leden een bijzondere voordracht uitbrengen die in beginsel dient te worden gevolgd. Hiermee wordt de structuurregeling aangepast aan de Angelsaksische gedachte van nadruk op het belang van aandeelhouders, maar de werknemers als 'stakeholders' behouden met hun bijzondere voordracht ook nog een vinger in de pap. In feite kunnen zij voor deze voordrachten nog meer dan vroeger bepalen wie commissaris wordt en gaan wij in dit opzicht iets verder in de richting van het Duitse model van aanwijzing van commissarissen door ondernemingsraden (Wet van 9 juli 2004, *Stb.* 2004, 370 en 405). ■