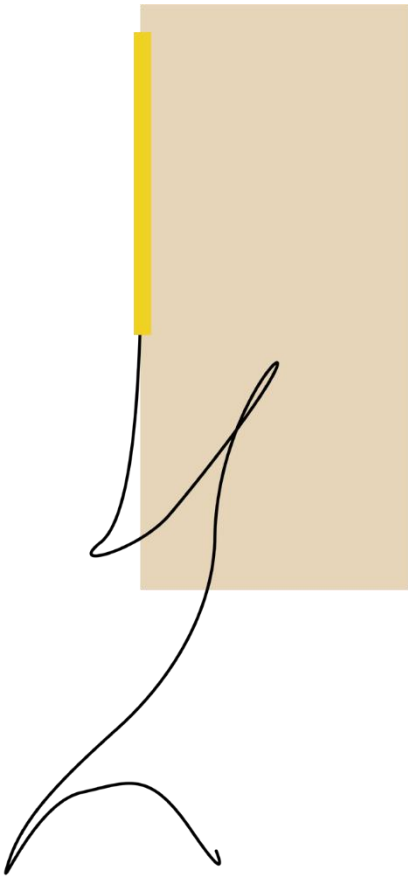


Het uitsluiten van een OR-lid: praktisch uitgesloten?





De Wet op de Ondernemingsraden (WOR) kent de mogelijkheid een lid van de ondernemingsraad (OR) of een lid van een door de OR ingestelde commissie, uit te sluiten van alle of bepaalde werkzaamheden van de OR en/of het overleg met de ondernemer. Een vergaande maatregel. Een OR-lid is immers door de achterban op democratische wijze verkozen als vertegenwoordiger en beïnvloeding van de samenstelling van deze gekozen OR door de ondernemer of de OR zelf, past hierbij in beginsel niet. Uit de rechtspraak volgt dan ook dat de lat hoog ligt voor het toewijzen van een dergelijk uitsluitingsverzoek. Naar aanleiding van een eind vorig jaar gepubliceerde uitspraak van het Hof Arnhem-Leeuwarden [1] waarin het uitsluitingsverzoek werd afgewezen, zal in dit artikel een overzicht worden geschetst van het wettelijk kader en de uitgangspunten die volgen uit de gepubliceerde rechtspraak over dit onderwerp.

1. Wettelijk kader

In art. 13 WOR is neergelegd dat de kantonrechter een OR-lid op verzoek kan uitsluiten van alle of bepaalde werkzaamheden van de OR. Het uitsluitingsverzoek kan zowel door de ondernemer (in de zin van art. 1 WOR, zijnde de natuurlijke persoon of de rechtspersoon die een onderneming in stand houdt) of de OR aan de kantonrechter worden voorgelegd. De ondernemer kan een dergelijk verzoek uitsluitend doen op de grond dat de betrokkene het overleg met de ondernemer ernstig belemmert. De uitsluiting zal in dat geval in beginsel ook enkel zien op de overlegvergaderingen met de ondernemer.[3]. De uitsluitingsmogelijkheid voor de OR is ruimer. Als de betrokkene de werkzaamheden van de OR ernstig belemmert, kan de kantonrechter oordelen dat het betreffende OR-lid wordt uitgesloten van alle of een deel van de werkzaamheden van de OR, waaronder ook deelname aan de voornoemde overlegvergaderingen. De periode van uitsluiting is aan de kantonrechter om te bepalen, met dien verstande dat dit maximaal de resterende zittingstermijn van het betreffende OR-lid zal zijn.

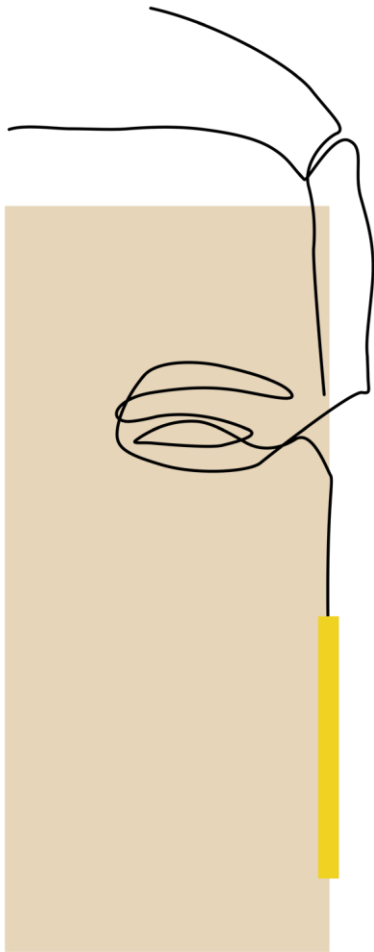
De uitsluitingsmogelijkheid is niet beperkt tot OR-leden. Ook leden van een Gemeenschappelijke OR (GeOR), Centrale Ondernemingsraad (COR) of Groepsondernemingsraad (GOR)[4] kunnen worden uitgesloten van hun OR-werkzaamheden. Als een uitgesloten OR-lid uit hoofde van dat lidmaatschap tevens lid is van een GOR en/of een COR, heeft de uitsluiting tot gevolg dat de betrokkene ook van deelname aan de werkzaamheden van de GOR/COR is uitgesloten.[5] Daarnaast heeft zowel de GOR als de COR de mogelijkheid om zelfstandig een uitsluitingsverzoek aan de kantonrechter voor te leggen.[6] Het uitsluitingsverzoek kan in dat geval echter alleen zien op de werkzaamheden van het betreffende medezeggenschapsorgaan. Ook ten aanzien van in de onderneming werkzame personen die lid zijn van een door de OR[7] ingestelde commissie, maar geen lid zijn van de OR zelf, bestaat op grond van art. 15 lid 5 WOR de mogelijkheid om de kantonrechter te verzoeken de betrokkene uit te sluiten van deze activiteiten.

2. Procedure

Het uitsluitingsverzoek kent op grond van de wet weinig procedurele vereisten. In het tweede lid van art. 13 WOR is en geborgd dat, alvorens het verzoek aan de kantonrechter wordt voorgelegd, er hoor- en wederhoor dient plaats te vinden. Daarnaast bestaat de mogelijkheid om, voorafgaand aan de procedure bij de kantonrechter, de bevoegde bedrijfscommissie van de SER[8] te verzoeken te bemiddelen in het geschil en een, niet bindend, advies aan partijen geven. De voorafgaande bemiddeling en advisering door de bedrijfscommissie is echter geen wettelijk vereiste meer. Voor

Link: <http://deeplinking.kluwer.nl/?param=00D27E07&cpid=WKNL-LTR-Nav2>

Alle (auteurs-)rechten op dit document berusten bij Wolters Kluwer Nederland B.V. of haar licentiegevers en worden uitdrukkelijk voorbehouden. Dit document is gegenereerd op 17-02-2020. Kijk voor meer informatie over de diensten van Wolters Kluwer op www.wolterskluwer.nl



het uitsluitingsverzoek is verder aansluiting gezocht bij de algemene geschillenregeling van art. 36 WOR. Dit brengt met zich dat ook hoger beroep en cassatie mogelijk is.

Naast de voorschriften zoals neergelegd in art. 13 en 36 WOR heeft de OR de mogelijkheid om in zijn OR-reglement nadere voorschriften neer te leggen over de totstandkoming van het besluit om een verzoek ex art. 13 WOR aan de kantonrechter voor te leggen. Dit is echter geen verplichting en hierover is ook geen standaardbepaling in het veelgebruikte SER- voorbeeldreglement opgenomen.

Uit de rechtspraak volgt dat het uitsluitend aan de rechter voorbehouden is om een lid van de OR voor een nader te bepalen termijn uit te sluiten van alle of bepaalde werkzaamheden van de OR. Een werkgever c.q. OR heeft niet de bevoegdheid het heft in eigen handen te nemen. Zo adviseerde de bedrijfscommissie[9] reeds in 1997 dat de OR die het besluit had genomen een van zijn leden te ontheffen uit zijn taken voor twee vaste commissies van de OR, 'tot het moment dat de betrokkene heeft aangetoond het vertrouwen waard te zijn om namens de OR op te treden' buiten de grenzen van zijn bevoegdheden was getreden. De bedrijfscommissie ging ook niet mee in het argument van de OR dat feitelijk geen sprake was van uitsluiting van het OR-lid, maar enkel van een 'onderlinge ordemaatregel' die gezien moest worden als een 'humane interne oplossing met herstelmogelijkheid'. Nu de betrokkene in de commissies zitting had uit hoofde van zijn OR-lidmaatschap, moeten deze werkzaamheden worden beschouwd als werkzaamheden van de OR als bedoeld in art. 13 WOR. Ook de werkgever die een werknemer op non-actief stelde wegens disfunctioneren en daarbij ook bepaalde dat de werknemer geen werkzaamheden voor de OR meer mocht verrichten, ving bot. De kantonrechter[10] oordeelde in kort geding niet alleen dat de werknemer weder tewerkgesteld moest worden, maar ook dat het de werkgever niet was toegestaan de werknemer op non-actief te stellen voor zijn OR-werkzaamheden zonder voorafgaande toestemming van de kantonrechter. De kantonrechter merkt hierbij expliciet op dat de werknemer zal moeten worden toegelaten tot de OR-werkzaamheden, 'ongeacht de verdere beoordeling van het wedertewerkstellingsverzoek'. Ook als sprake is van een deugdelijke grond om de werknemer op non-actief te stellen, is het de werkgever dus niet toegestaan de werknemer op non-actief te stellen voor de OR-werkzaamheden en daarmee de facto een uitsluitingsbesluit te nemen.[11] Ook de Centrale Raad van Beroep[12] oordeelde dat het gekozen OR-lidmaatschap moet worden onderscheiden van de reguliere functie-ervulling van een ambtenaar en dat een schorsingsbesluit derhalve niet tevens op OR-werkzaamheden kan zien. Dit is uitsluitend aan de rechter om te beoordelen.

3. Uitsluiting en schorsing

In de praktijk worden de termen uitsluiten en schorsen in deze context regelmatig door elkaar gebruikt. Dit is deels te verklaren doordat bij een uitsluitingsverzoek ex art. 13 WOR het betreffende OR-lid feitelijk niet wordt uitgesloten van de OR, maar enkel van de werkzaamheden van de OR en/of het overleg met de ondernemer. De betrokkene behoudt gedurende de lopende zittingstermijn dus zijn OR-zetel en er ontstaat geen vacature in de OR. Ook houdt het OR-lid rechtsbescherming ex art. 21 WOR en art. 7:670 BW. In de WOR wordt deze situatie aangeduid als uitsluiting. Het gebruik van de term schorsing is voorts wellicht terug te voeren op het instrument zoals dat in het verleden in de WOR was opgenomen. Tot 1977 kende de WOR namelijk de mogelijkheid een OR-lid te schorsen, dan wel te ontslaan uit het OR-

Link: <http://deeplinking.kluwer.nl/?param=00D27E07&cpid=WKNL-LTR-Nav2>

Alle (auteurs-)rechten op dit document berusten bij Wolters Kluwer Nederland B.V. of haar licentiegevers en worden uitdrukkelijk voorbehouden. Dit document is gegenereerd op 17-02-2020. Kijk voor meer informatie over de diensten van Wolters Kluwer op www.wolterskluwer.nl

lidmaatschap. Bij de invoering van de Derde wet is dit vervangen door uitsluiting van de werkzaamheden van de OR en een facultatieve schorsing hangende de uitsluitingsbeslissing[13]. Ook de facultatieve mogelijkheid tot schorsing is in 1988 uit art. 13 WOR verdwenen, nu de algemene geschillenregeling van toepassing werd. Overigens bestaat de mogelijkheid tot schorsing nog steeds, zij het bij wijze van voorlopige voorziening. Vooruitlopend op een definitief oordeel op het uitsluitingsverzoek op grond van art. 13 WOR, bestaat de mogelijkheid om de kantonrechter op grond van art. 261 Rv e.v. te verzoeken om de betrokkene bij wijze van voorlopige voorziening te schorsen van deelname aan alle of bepaalde werkzaamheden van de OR.

4. Ernstige belemmering

Zoals eerder aangehaald ligt de lat voor toewijzing van een uitsluitingsverzoek hoog. Uitsluiting is op grond van de wettekst uitsluitend mogelijk op grond van een ernstige belemmering door het OR-lid van het overleg met de ondernemer, dan wel van de OR-werkzaamheden. Als voorbeelden van dergelijk wangedrag worden in de parlementaire geschiedenis genoemd het 'opzettelijk en herhaald verstoren van de openbare orde'[14] en 'inbreuken op de democratische spelregels'[15].

Dat niet lichtvaardig tot uitsluiting overgegaan kan worden, is terug te voeren op de rol en positie die de OR en zijn leden bekleden binnen de onderneming. In art. 2 WOR is de zogenoemde dubbele doelstelling van medezeggenschap neergelegd: een OR wordt ingesteld i) in het belang van het goed functioneren van de onderneming en ii) de vertegenwoordiging van de in de onderneming werkzame personen. Hiermee wordt mede invulling gegeven aan het grondrecht op medezeggenschap, zoals neergelegd in art. 19 lid 2 Grondwet. Om uitvoering te geven aan de dubbele doelstelling dienen de verschillende groepen van de in de onderneming werkzame personen zoveel mogelijk in de OR vertegenwoordigd te zijn. Hiertoe wordt de OR uit en door de achterban op democratische wijze verkozen. Hiermee geeft de achterban de gekozen OR-leden een mandaat om hen gedurende de zittingstermijn te vertegenwoordigen en de visies en belangen van het personeel naar voren te brengen[16]. Slechts in uitzonderlijke omstandigheden zou de OR of de ondernemer invloed moeten kunnen uitoefenen op deze samenstelling van de OR. Uit de beperkte rechtspraak die over dit onderwerp is gepubliceerd volgt dat kantonrechters dan ook terughoudend zijn bij het toewijzen van een uitsluitingsverzoek. In slechts de helft van de gepubliceerde uitspraken c.q. adviezen van de bedrijfscommissie wordt het uitsluitingsverzoek toegewezen. [17]

5. Wangedrag

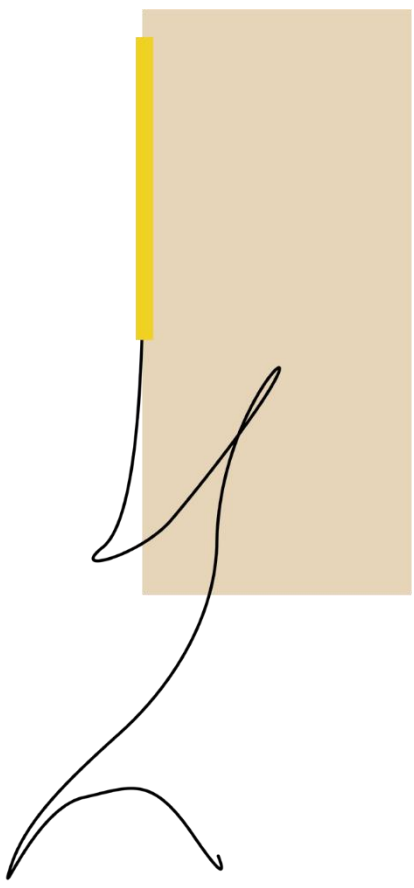
De in de parlementaire geschiedenis genoemde voorbeelden van wangedrag zijn in de rechtspraak nader ingevuld. In het merendeel van de gevallen worden gedragingen als een destructieve opstelling, de schending van de geheimhoudingsverplichting dan wel het feit dat het overgrote deel van de OR of de bestuurder niet meer met het OR-lid wil samenwerken, aan het uitsluitingsverzoek ten grondslag gelegd.

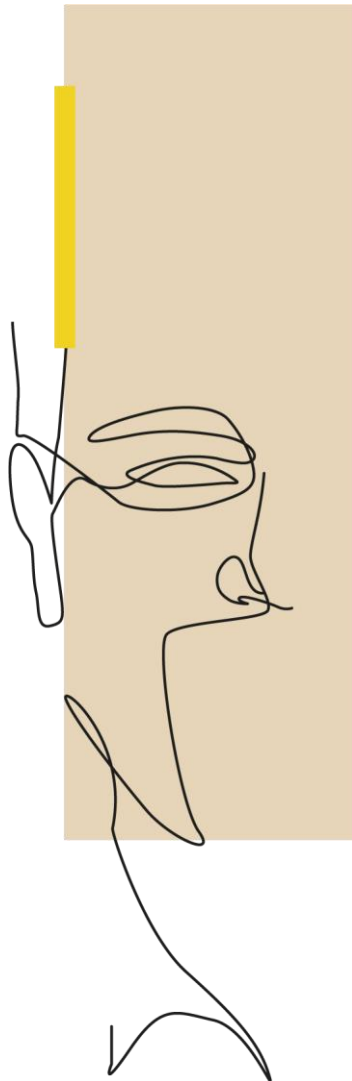
5.1 Destructieve opstelling

Gezien de eerdergenoemde dubbele doelstelling van medezeggenschap, ligt het voor de hand dat de taken van de OR door de verschillende leden op andere wijze worden ingevuld. Niet alle OR-leden zullen dezelfde mening hebben. Dat het innemen van een ander standpunt of een kritische opstelling, over het

Link: <http://deeplinking.kluwer.nl/?param=00D27E07&cpid=WKNL-LTR-Nav2>

Alle (auteurs-)rechten op dit document berusten bij Wolters Kluwer Nederland B.V. of haar licentiegevers en worden uitdrukkelijk voorbehouden. Dit document is gegenereerd op 17-02-2020. Kijk voor meer informatie over de diensten van Wolters Kluwer op www.wolterskluwer.nl





algemeen niet gezien kan worden als voldoende grond voor uitsluiting, volgt dan ook uit de rechtspraak.

Zo stelde de Bedrijfscommissie[18] zich in 2002 op het standpunt dat de omstandigheid dat een OR-lid stelselmatig 'dwars gaat' (niet constructief gedrag vertoont) en zich dominant opstelt, onvoldoende grond vormt voor toewijzing van een uitsluitingsverzoek.[19] Overigens merkt de Bedrijfscommissie in zijn advies, naar mijn mening terecht, op dat incidenten die zijn voorgevallen in een vorige zittingsperiode niet in de beoordeling betrokken dienen te worden, nu het uitsluitingsverzoek enkel op de lopende zittingstermijn ziet.

Ook in een zaak waarin de werkgever streefde naar beëindiging van de arbeidsovereenkomst van een werknemer, tevens zijnde OR-voorzitter, vanwege vermeend wangedrag, oordeelde de kantonrechter dat het feit dat hij zich kritisch opstelt en informatie heeft gedeeld met zijn collega's, gezien moet worden als de wijze waarop betrokkene meent invulling te moeten geven aan zijn activiteiten als OR-lid. Opvallend is dat de kantonrechter hierbij opmerkt dat art. 13 WOR het kader biedt om discutabele gedragingen van een OR-lid het hoofd te bieden en dat 'niet is gesteld of gebleken dat dat instrumentarium in dit geval ontoereikend is waardoor moet worden gegrepen naar het middel van beëindiging van het dienstverband'.[20] Hieruit zou je kunnen afleiden dat de kantonrechter de gedragingen van het OR-lid mogelijk wel dusdanig vindt dat gesproken zou kunnen worden van ernstige belemmeringen waardoor uitsluiting van het overleg met de ondernemer gerechtvaardigd zou kunnen zijn. Ik vraag me af of dit juist is. Zeker nu het Hof Arnhem-Leeuwarden[21] naar aanleiding van een gezamenlijk uitsluitingsverzoek recentelijk heeft geoordeeld dat verschillende visies binnen de OR weliswaar tot lastige discussies kunnen leiden, maar dat het uitspreken van een afwijkende mening of het innemen van een minderheidsstandpunt geen wangedrag is waardoor uitsluiting gerechtvaardigd is.

Opvallend is dat de kantonrechter Eindhoven[22] in dit kader eerder juist opmerkte dat een OR 'eensgezind naar buiten moet treden' en het aan het OR-lid is om zich te conformeren aan de standpunten van de OR en deze naar buiten toe uit te dragen, 'ook al heeft hij een andere mening'. Dit is naar mijn mening niet juist. Ook al zijn er natuurlijk goede redenen denkbaar waarom het niet wenselijk is dat een OR verdeeld overkomt, is het vanuit juridisch oogpunt niet zo dat een individueel OR-lid niet zou mogen uitdragen dat hij het niet eens is met een meerderheidsstandpunt van de rest van de OR.

5.2 Schenden geheimhoudingsplicht

Waar een destructieve opstelling niet snel aangemerkt kan worden als wangedrag dat kwalificeert als een ernstige belemmering van de werkzaamheden van de OR en/of het overleg met de ondernemer, ligt dat anders voor een schending van de geheimhoudingsplicht. Zo oordeelde het Hof 's-Hertogenbosch[23] in 2016 dat de kantonrechter het door de OR gedane uitsluitingsverzoek vanwege het buiten de OR bespreken van geheime informatie over een voorgenomen reorganisatie, terecht had toegewezen. Het Hof overwoog hierbij dat het OR-lid haar geheimhoudingsplicht inderdaad had geschonden, hetgeen onder meer tot gevolg had dat de ondernemer geen vertrouwen meer had in het overleg met de OR. Hiermee was voldoende aannemelijk geworden dat door toedoen van het OR-lid de werkzaamheden van de OR ernstig zijn belemmerd. Wel was het Hof van oordeel dat de mate van belemmering in het bijzonder werd veroorzaakt door de opstelling van de bestuurder. De bestuurder had namelijk aan de OR-voorzitter te kennen gegeven niet meer met de OR te willen samenwerken, tenzij de OR-voorzitter 'zou doen wat hij moest doen'.

Link: <http://deeplinking.kluwer.nl/?param=00D27E07&cpid=WKNL-LTR-Nav2>

Alle (auteurs-)rechten op dit document berusten bij Wolters Kluwer Nederland B.V. of haar licentiegevers en worden uitdrukkelijk voorbehouden. Dit document is gegenereerd op 17-02-2020. Kijk voor meer informatie over de diensten van Wolters Kluwer op www.wolterskluwer.nl

Tegen deze achtergrond achtte het Hof uitsluiting gedurende de gehele resterende zittingstermijn een te zwaar middel. Deze periode werd dan ook aanzienlijk gematigd.

Ook de kantonrechter Amersfoort [24] oordeelde dat de, ondanks waarschuwingen, herhaalde schending van de geheimhoudingsplicht en het doen van mededelingen met de kennelijke bedoeling de positie en de geloofwaardigheid van de OR te ondergraven, gezien moest worden als voldoende grond voor uitsluiting. Hierbij overwoog de kantonrechter dat onder de geheimhoudingsplicht ook informatie valt die de betrokkene buiten de OR-vergaderingen om verkrijgt, maar waarvan hij moet begrijpen dat anderen in de onderneming nog niet over die informatie beschikken.

Het schenden van de geheimhoudingsplicht is overigens ook strafbaar op grond van art. 272 en 273 Wetboek van Strafrecht en kan, afhankelijk van de omstandigheden, ook reden voor ontslag zijn.[25]

5.3 Belemmering samenwerking

Van een ernstige belemmering kan voorts sprake zijn als een groot deel van de OR weigert om nog langer met het OR-lid samen te werken. Hiervoor dient uiteraard wel sprake te zijn van een gefundeerd bezwaar tegen samenwerking met het OR-lid. De kantonrechter Rotterdam[26] voegt daaraan toe dat, wil sprake zijn van een ernstige belemmering van de werkzaamheden van de OR, 'een aannemelijke mate van obstructie van de werkzaamheden van de OR aanwezig moet zijn over een langere periode ten gevolge waarvan het overgrote of grootst mogelijke deel van de OR nog langer weigert met het betrokken OR-lid samen te werken'.

Hiervan was sprake bij een uitsluitingsverzoek dat begin 2015 door de OR van de Gemeente Eindhoven werd gedaan.[27] In deze procedure kwam vast te staan dat het betrokken OR-lid niet alleen zijn geheimhoudingsplicht had geschonden, maar tevens dat hij veelvuldig op basis van niet te verifiëren geruchten had gehandeld, het handelen van de OR openlijk in twijfel trok, niet naar de gedragscode van de OR handelde, zich niet aan afspraken conformeerde en bovendien geen enkel zelfinzicht toonde noch bereid was aan een oplossing mee te werken. Als gevolg van al deze omstandigheden hebben de overige OR-leden unaniem het vertrouwen in de betrokkene opgezegd. De kantonrechter verbindt hieraan de conclusie dat, als het gebrek aan samenwerking met het OR-lid de OR ernstig belemmert in zijn werkzaamheden, de positie van deze persoon binnen de OR onmogelijk is geworden. Dit maakt dat sprake is van een uitzonderlijke situatie waarin art. 13 WOR toegepast kan worden.

Het feit dat een groot deel van de OR op goede gronden geen vertrouwen meer heeft in de samenwerking is derhalve een belangrijke aanwijzing dat sprake is van een ernstige belemmering van de OR-werkzaamheden. In dit kader is ook relevant dat het Hof Arnhem-Leeuwarden recent expliciet heeft overwogen dat de opvatting van de ondernemer dat een OR-lid het overleg belemmert, op zichzelf niet meebrengt dat het OR-lid daarmee ook de werkzaamheden van de OR ernstig belemmert.[28] Of de ondernemer nog vertrouwen heeft in de samenwerking met het OR-lid is in beginsel dus niet doorslaggevend; het moet gaan om een vertrouwensbreuk binnen de OR zelf.

6. Ultimum remedium

Uit de rechtspraak volgt dat de sanctie van uitsluiting alleen toegepast dient te worden als dit onontkoombaar is; het is een ultimum remedium. In de recentste uitspraak over art. 13 WOR geeft het Hof Arnhem-Leeuwarden hieraan invulling door de overweging dat dit in beginsel betekent dat de betrokkene moet weten

Link: <http://deeplinking.kluwer.nl/?param=00D27E07&cpid=WKNL-LTR-Nav2>

Alle (auteurs-)rechten op dit document berusten bij Wolters Kluwer Nederland B.V. of haar licentiegevers en worden uitdrukkelijk voorbehouden. Dit document is gegenereerd op 17-02-2020. Kijk voor meer informatie over de diensten van Wolters Kluwer op www.wolterskluwer.nl

dat het vijf voor twaalf is.[29] Het Hof rekent het zowel de ondernemer als de OR zwaar aan dat zij niet expliciet aan het OR-lid hebben laten weten dat herhaling van zijn gedrag zou leiden tot uitsluiting. Het Hof overweegt dat voor een dergelijk duidelijk signaal 'in dit geval' reden zou zijn geweest, omdat uit de gestelde feiten en omstandigheden niet is af te leiden dat het OR-lid de vergaderorde bewust frustreerde. Hoewel deze overweging in lijn is met de norm dat sprake moet zijn van 'opzettelijk en herhaald verstoren van de openbare orde', zijn er naar mijn mening zeker ook situaties denkbaar waarin geen laatste waarschuwing gegeven hoeft te worden, zoals bijvoorbeeld bij ernstige overtredingen van de geheimhoudingsverplichting.

Een invulling van deze wake-up call zou ook kunnen bestaan uit het gezamenlijk doorlopen van bijvoorbeeld een mediationtraject in een ultieme poging de lucht te klaren en verbetering te bewerkstelligen. Het OR-lid dat structureel weigerde om een gesprek te voeren over de samenwerking binnen de OR en evenmin bereid was om deel te nemen aan mediation, kon dan ook op weinig sympathie van de kantonrechter Eindhoven rekenen.[30] Het OR-lid dat zijn laatste kans daarentegen met beide handen aangreep en schriftelijk had toegezegd zijn gedrag te zullen verbeteren, kreeg van de kantonrechter Rotterdam [31] in kort geding het voordeel van de twijfel, ook al was sprake van een ernstige belemmering van de werkzaamheden van de OR. De toegezegde verbeteringen achtte de kantonrechter dermate constructief dat de vordering tot uitsluiting werd afgewezen.

7. Conclusie

Gezien de totstandkoming en rol van de OR, past terughoudendheid bij het beïnvloeden van de samenstelling van de OR. Deze terughoudendheid komt terug in de toets die wordt gehanteerd bij de beoordeling van uitsluitingsverzoeken.

Uit de gepubliceerde rechtspraak volgt dat niet snel geconcludeerd kan worden dat een OR-lid de werkzaamheden van de OR ernstig belemmert. De lat voor een ernstige belemmering van het overleg met de ondernemer lijkt nog hoger te liggen; op deze grond is in het geheel nog geen uitsluitingsverzoek toegewezen. Praktisch uitgesloten is het uitsluiten van een OR-lid echter niet, zolang er door de OR maar zorgvuldig en integer wordt gehandeld.

Heeft u nog vragen naar aanleiding van dit artikel, neem dan gerust contact op.



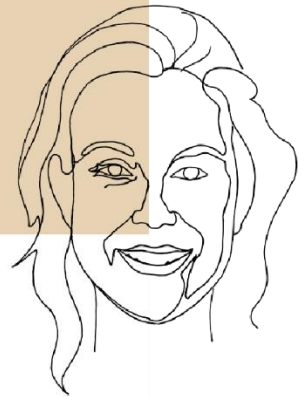
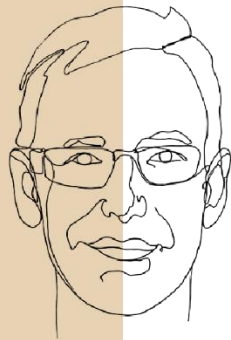
Ester Damen

ester.damen@kvdl.com

[+31 20 5506 667](tel:+31205506667)

Voetnoten

- [1] Hof Arnhem-Leeuwarden 23 oktober 2018, [ECLI:NL:GHARL:2018:9257](#).
- [2] Mevr. mr. E.H. (Ester) Damen is advocaat en Associate Partner bij [Kennedy Van der Laan](#) te Amsterdam.
- [3] Kamerstukken II 1978/1979, 13954, nr. 201 en 202 en Handelingen II 1978/1979 21 september 1978, p. 103.
- [4] In de zin van art. 3 WOR en 33 lid 1 en 2 WOR. Voor een toelichting op deze medezeggenschapsstructuren verwijs ik naar C. Nekeman & E.H. Damen, 'De vormgeving van structurele medezeggenschap', *ArbeidsRecht* 2016/52.
- [5] Zie art. 34 lid 5 en 7 WOR.
- [6] Zie art. 34 lid 6 en 7 WOR.
- [7] Omwille van de leesbaarheid zal ik in dit artikel verder enkel de term OR gebruiken. Hiermee worden echter tevens de andere vormen van medezeggenschapsorganen (GeOR, GOR en COR) bedoeld. Art. 13 WOR is op hen van overeenkomstige toepassing.
- [8] Zie art. 39 WOR en de Verordening op de bedrijfscommissies 2002.
- [9] Bedrijfscommissiekamer voor de Overheid voor Lagere Publiekrechtelijke Lichamen 29 april 1997, p. 7/8.
- [10] Ktr. Utrecht 2 november 2012, [ECLI:NL:RBUTR:2012:BY4350](#).
- [11] Zie anders: Ktr. Utrecht 31 mei 2010, [ECLI:NL:RBUTR:2010:BM6803](#).
- [12] Centrale Raad van Beroep 12 maart 2015, [ECLI:NL:CRVB:2015:741](#).
- [13] Kamerstukken II 1976/1977, 13954, nr. 7, p. 2 en Kamerstukken II 1978/1979, 13954, nr. 202.
- [14] Kamerstukken II 1976/1977, 13954, nr. 6, p. 24.
- [15] Kamerstukken II 1976/1977, 13954, nr. 12, p. 8.
- [16] Kamerstukken II 1975-1976, 13954, nrs. 1-2, p.19.
- [17] Zie ook: J. van Drongelen & L. van den Eijnden, 'De uitsluiting van OR-werkzaamheden, een overzicht', in: *PS Documenta*, 2015, nr. 3, p. 241-249.
- [18] Bedrijfscommissiekamer voor de Overheid voor Rijk en Politie 8 februari 2002, rolnummer RP 078, p. 17.
- [19] Bedrijfscommissiekamer voor de Overheid voor Rijk en Politie 8 februari 2002, rolnummer RP 078, p. 21.
- [20] Ktr. Utrecht 20 juli 2016, [ECLI:NL:RBMNE:2016:4080](#), ro 4.12 en 4.13.
- [21] Hof Arnhem-Leeuwarden 23 oktober 2018, [ECLI:NL:GHARL:2018:9257](#), TRA 2019/10, met annotatie van R.H. van het Kaar.
- [22] Ktr. Eindhoven 29 januari 2015, [ECLI:NL:RBOBR:2015:427](#), JAR 2015/44, met annotatie van C. Nekeman, ro 3.4.
- [23] Hof 's-Hertogenbosch 18 februari 2016, [ECLI:NL:GHSHE:2016:577](#).
- [24] Ktr. Amersfoort 31 juli 2006, [ECLI:NL:RBUTR:2006:AY8427](#).
- [25] C. Nekeman & E. Knipschild, 'Het recht op informatie en de plicht tot geheimhouding van de ondernemingsraad', *ArbeidsRecht* 2007/49.
- [26] Ktr. Rotterdam 10 augustus 1992, JAR 1992/122.
- [27] Ktr. Eindhoven 29 januari 2015, [ECLI:NL:RBOBR:2015:427](#).
- [28] Hof Arnhem-Leeuwarden 23 oktober 2018, [ECLI:NL:GHARL:2018:9257](#), ro 5.15.
- [29] Hof Arnhem-Leeuwarden 23 oktober 2018, [ECLI:NL:GHARL:2018:9257](#).
- [30] Ktr. Eindhoven 29 januari 2015, [ECLI:NL:RBOBR:2015:427](#).
- [31] Ktr. Rotterdam 10 augustus 1992, JAR 1992/122.



www.kvdl.com

+31 20 5506 666

Amsterdam / Eindhoven

@KennedyVdlaan

[linkedin.com/company/Kennedy-van-der-Laan](https://www.linkedin.com/company/Kennedy-van-der-Laan)

Kennedy Van der Laan