

Vergaderjaar 2001–2002

28 163

Voorstel van wet van de leden Harrewijn en Rosenmöller tot wijziging van de Wet op de ondernemingsraden in verband met het verschaffen van openbaarheid over de hoogte van inkomens van topkader, bestuurders en toezichthouders van ondernemingen (Wet openbaarheid topinkomens)

Nr. 5

MEMORIE VAN TOELICHTING ZOALS GEWIJZIGD NAAR AANLEIDING VAN HET ADVIES VAN DE RAAD VAN STATE

Inhoudsopgave

1.	Algemeen	2
1.1.	Inleiding	2
1.2.	Uitgangspunten en doelstellingen wetsvoorstel	2
2.	Historie informatierechten in de WOR	4
3.	De informatierechten van een ondernemingsraad	5
3.1.	Het algemeen informatierecht	5
3.2.	Informatierecht bij aantreden van een ondernemingsraad	5
3.3.	Bespreking algemene gang van zaken	5
4.	Uitbreiding informatierechten	6
5.	Belang informatie over inkomensontwikkelingen binnen onderneming	7
6.	Informatie over arbeidsvoorwaarden bestuurder(s) en vergoeding leden van toezichthoudend orgaan	8
7.	Regeling in de Wet op de ondernemingsraden noodzakelijk?	10
8.	Relatie met privacybescherming	12
9.	Reacties op initiatiefwetsvoorstel	12
10.	Artikelsgewijze toelichting	14

1. ALGEMEEN

1.1. Inleiding

De indieners van het wetsontwerp constateren dat de afgelopen jaren de beloning van topfunctionarissen met grote regelmaat onderwerp van discussie is geweest.

Optieregelingen die werden gekwalificeerd als exhibitionistische zelfverrijking en stijgingen van beloningen van managers die niet in verhouding stonden tot de gematigde loonontwikkeling die van het overige personeel werd verlangd, hebben in de publieke discussie veel aandacht gekregen.

Op wetgevingsterrein is aangekondigd om te komen tot een wettelijke regeling over de openbaarheid van de bezoldiging van bestuurders en commissarissen. Hierover is een wetsontwerp bij de kamer ingediend.¹ Tevens heeft de regering een wetsvoorstel aangekondigd over de versterking van de positie van de algemene vergadering van aandeelhouders inzake de bezoldiging van bestuurders en commissarissen.

De indieners van dit initiatiefwetsvoorstel constateren enerzijds dat er niet alleen bij aandeelhouders behoefte bestaat aan informatievoorziening over de inkomensontwikkelingen binnen ondernemingen en aan invloed op die inkomensontwikkeling, maar dat ook binnen de onderneming behoefte bestaat aan deze informatie. Ook de ondernemingsraad moet tijdig over deze informatie kunnen beschikken om haar taken naar behoren te kunnen uitoefenen. Anderzijds constateren zij dat de behoefte niet beperkt blijft tot informatievoorziening over de beloning van bestuurders en commissarissen bij (beursgenoteerde) vennootschappen. Ook de beloningen aan bestuurders van bijvoorbeeld zorginstellingen en universiteiten stonden de afgelopen tijd in de belangstelling.

Verder is een toename te constateren van flexibiliteit in de beloningsvormen binnen ondernemingen. De grotere diversiteit maakt het verkrijgen van overzicht over de inhoud en uitkomsten van de arbeidsvoorwaardenregelingen steeds moeilijker voor een ondernemingsraad. In veel ondernemingen zijn er naast de topfunctionarissen groepen werknemers die worden beloond op basis van individuele afspraken, niet vallend onder een CAO of een arbeidsvoorwaardenregeling opgenomen in een personeelsregeling die voor de onderneming geldt. Ook op de inkomensontwikkeling van dergelijke groepen werknemers heeft de ondernemingsraad onvoldoende inzicht.

Daarom hebben de indieners het initiatief genomen om te komen tot een voorstel van wet om het informatierecht van de ondernemingsraad in de Wet op de ondernemingsraden uit te breiden.

1.2. Uitgangspunten en doelstellingen wetsvoorstel

De afgelopen decennia is de wijze waarop beloningen binnen arbeidsorganisaties plaatsvinden steeds diverser geworden. Vanwege een behoefte aan een verdergaande flexibiliteit en maatwerk zijn steeds meer verschillende vormen van arbeidsvoorwaarden waar te nemen, die op individueel niveau verder worden ingevuld.

Veel van de arbeidsvoorwaarden vinden hun basis in collectieve arbeidsovereenkomsten. Binnen de Nederlandse arbeidsverhoudingen vindt geregeld afstemming plaats tussen de regering en de sociale partners over de gewenste loonontwikkeling.

Ontwikkelingen zijn waarneembaar dat binnen ondernemingen de ondernemingsraad op dit terrein ook steeds meer een rol krijgt. De CAO bevat steeds vaker raamafspraken die uitwerking op ondernemingsniveau vereisen. Voorts zijn er binnen ondernemingen ook groepen werknemers

¹ Tweede Kamer, vergaderjaar 2001/2002, nr. 27 900.

die niet onder het bereik van een CAO vallen en zijn er ondernemingen waarvoor geen CAO van toepassing is. Het beeld is dat ondernemingsraden binnen ondernemingen op uiteenlopende wijze betrokken zijn bij arbeidsvoorwaardelijke regelingen.

Aan ondernemingsraden wordt met regelmaat advies gevraagd over belangrijke bedrijfseconomische of -organisatorische besluiten. De aangevoerde beweegredenen in dergelijke adviesaanvragen zijn vaak van financiële aard.

In de Wet op de ondernemingsraden zijn informatierechten van de ondernemingsraad opgenomen in artikel 31 en volgende. Een expliciete voorziening met betrekking tot de financiële gegevens over de kosten en inhoud van arbeidsvoorwaardenafspraken ontbreekt echter. Om een ondernemingsraad in de gelegenheid te stellen om haar wettelijke taken goed uit te voeren, is het van belang om in de Wet op de ondernemingsraden een informatierecht hierover op te nemen. Dit belang is aanwezig ten aanzien van de kosten van arbeidsvoorwaarden en de inkomensontwikkeling van de verschillende in de onderneming aanwezige functiegroepen. Hetzelfde geldt voor gegevens die de ondernemer hanteert bij het nemen van zijn (beleids)beslissingen, ook deze zijn voor de standpuntbepaling van de ondernemingsraad van belang.

Het informatierecht dient derhalve op dit punt in algemene termen uitgebreid te worden. Daarnaast is het van belang om de informatierechten van de ondernemingsraad ten aanzien van het inkomen van de topfunctionarissen, de bestuurder(s) van de onderneming en de leden van (toezicht houdende) organen zoals de Raad van Commissarissen, het bestuur of een Raad van Toezicht in de Wet op de ondernemingsraden te regelen. Gezien het feit dat op dit moment een wetsontwerp bij de kamer in behandeling is over de openbaarheid van de bezoldiging van bestuurders en commissarissen binnen de kaders van het vennootschapsrecht, is het van groot belang dat de informatievoorzieningen ten aanzien van de inkomensontwikkeling van bestuurders en leden van toezichthoudende organen ook ten aanzien van de werknemersvertegenwoordiging in de Wet op de ondernemingsraden wordt geregeld.

Inzicht, kennis van feiten, is de basis voor zinvol overleg en meningsvorming. Daar waar maatregelen binnen de onderneming gebaseerd worden op financiële gronden, bij personeelsinkrimping, arbeidsvoorwaardenafspraken, productiviteitsdoelstellingen etc, bestaat er behoefte aan inzicht in de kostenontwikkelingen waaronder ook de loonkosten. Het beeld ten aanzien van hen die onder de CAO of een andere vorm van collectieve arbeidsvoorwaardenregeling is binnen een onderneming veelal wel bekend. Ten aanzien van degenen die niet onder deze regelingen vallen, ontbreekt in het algemeen inzicht hierin.

Het toekennen van een informatierecht van de ondernemingsraad over de kosten van arbeidsvoorwaarden, ook van de topfunctionarissen binnen een onderneming, zal leiden tot meer openheid en inzicht. De indieners van dit initiatiefwetsontwerp vinden het van belang dat ondernemers bij wet verplicht worden dit inzicht aan de ondernemingsraad te verschaffen. Dit zal er voor zorgen dat bestuurders inzicht moeten verschaffen in de inkomensontwikkeling van de verschillende functiegroepen, inclusief die van de topfunctionarissen. Dit inzicht kan binnen ondernemingen aanleiding zijn tot discussie over de onderbouwing van eventuele verschillen die worden doorgevoerd in de inkomensontwikkeling tussen verschillende groepen. De bestuurders kunnen door een ondernemingsraad gehouden worden om een gemotiveerde onderbouwing te geven voor eventueel optredende verschillen. Hier zal enerzijds een preventieve werking van uitgaan om te voorkomen dat er verschillen optreden die niet in redelijkheid zijn te motiveren, anderzijds kan dit aanleiding zijn om binnen onderneming discussie te voeren of afspraken te maken over het te voeren inkomensbeleid.

Er zijn voorbeelden uit de praktijk, waarbij het aanvankelijk ontbreken van informatie over de inkomensontwikkeling van topbestuurders aanleiding geeft tot commotie op het moment dat dergelijke informatie toch naar buiten komt. Bijvoorbeeld in situaties waar de ondernemer gaat reorganiseren al dan niet met gedwongen ontslagen en/of loonoffers van het personeel, kan het bekend worden van vertrekregelingen voor topbestuurders of optieregelingen tot grote commotie leiden. Indien voor de ondernemer op voorhand bekend is dat hij de gegevens over de arbeidsvoorwaardenregeling van bestuurders openbaar zal moeten maken, zal de ondernemer aandacht moeten gaan besteden aan de onderbouwing van de gemaakte keuzes. Voorts zal er een prikkel vanuit kunnen gaan om de doestellingen/maatregelen van het inkomensbeleid ten aanzien van de verschillende groepen werknemers evenwichtiger door te voeren.

2. Historie informatierechten in de WOR

De Wet op de ondernemingsraden neemt als uitgangspunt dat de ondernemingsraad bij zijn taakuitoefening het belang van de onderneming in zijn geheel in ogenschouw dient te nemen. Om zijn medezeggenschapstaken uit te kunnen oefenen, heeft de ondernemingsraad adequate informatie nodig. Het informatierecht wordt wel aangeduid als de levensader voor zinvolle medezeggenschap.

Daarom is reeds in de eerste WOR, die in 1950 is ingevoerd, aandacht besteed aan de informatierechten van de ondernemingsraad.¹ De ondernemer was verplicht de ondernemingsraad alle inlichtingen te verstrekken die de ondernemingsraad nodig had voor de uitoefening van zijn wettelijke taken, die nog beperkt van omvang waren. Tevens moest de ondernemer periodiek mededeling doen over de economische gang van zaken. Deze informatierechten zijn vervolgens stapsgewijs uitgebreid. Bij de wetwijziging in 1971 is er een scheiding aangebracht in het informatierecht verdeeld over twee artikelen. Het algemeen informatierecht in artikel 30 en de financiële informatieverplichting in artikel 24.² Bij de wijziging van de WOR in 1979 is mede naar aanleiding van een SER-advies inzake de informatieverstrekking aan de ondernemingsraad³ het informatierecht terecht gekomen in een apart hoofdstuk (IVb), waarbij de structuur van het informatierecht is vastgelegd, zoals dat nu nog in de WOR is aan te treffen.⁴ Naast het algemeen informatierecht waarin geregeld is dat de ondernemer op vragen van de ondernemingsraad die informatie moet verschaffen die de ondernemingsraad redelijkerwijs nodig heeft voor zijn taak, zijn de specifieke informatieverplichtingen van de ondernemer uitgebreider geregeld (artikel 31, tweede lid tot en met artikel 31c WOR). Het gaat dan om informatieverplichtingen onafhankelijk van een concreet verzoek van de ondernemingsraad.

Na 1979 zijn er nog een aantal niet al te ingrijpende veranderingen in de informatierechten van de ondernemingsraad doorgevoerd.⁵ Bij de laatste inhoudelijke wijziging van de WOR in 1998 is er geen wijziging aangebracht in het hoofdstuk over het verstrekken van gegevens aan de ondernemingsraad.⁶ Wel heeft er mede naar aanleiding van het SER-advies discussie plaatsgevonden over de vraag of bevoegdheden van de ondernemingsraad, waaronder het informatierecht, versterkt dienden te worden, om de positie van de ondernemingsraad in het voortraject voorafgaand aan advies- en instemmingsvragen te versterken. Zowel de minister⁷ als de SER⁸ waren van mening, dat hier geen noodzaak toe aanwezig was, maar dat ondernemingsraden actiever gebruiken zouden moeten maken van de reeds in de wet opgenomen bevoegdheden. Bij de behandeling in de Tweede Kamer is een amendement aangenomen om de positie van de ondernemingsraad in de voorfase te versterken.⁹ Dit heeft geleid tot de verplichting in artikel 24 WOR om bij de (halfjaarlijkse) overlegvergadering waarin de algemene gang van zaken wordt

¹ Wet 4-5-1950, Stb. 1950, K 174, artikel 6.

² Wet 28-1-1971, Stb. 1971, 54.

³ SER-advies dd. 15-10-1976, nr. 20.

⁴ Wet 5-9-1979, Stb. 1979, 448.

⁵ Wet 7-12-1983, Stb. 663; Wet 1-2-1990, Stb.

1990, 91; Wet 13-4-1995, Stb. 95.

⁶ Wet 14-2-1998, Stb. 1998, 107.

⁸ SER Advies, Knelpunten Wet op de ondernemingsraden, 92/07, p. 20.

⁹ Kamerstukken II 1996/97, 24 615, nr. 20.

besproken, aan de hand van de informatie van de ondernemer over advies- en instemmingsaanvragen die in voorbereiding zijn, afspraken te maken over de wijze waarop als mede de momenten waarop de ondernemingsraad in het voortraject betrokken zal worden.

3. De informatierechten van een ondernemingsraad

De informatierechten, zoals die in de WOR zijn opgenomen, zijn als volgt te typeren.

3.1. Het algemeen informatierecht

In artikel 31, eerste lid WOR is bepaald dat de ondernemer desgevraagd al die informatie schriftelijk moet verschaffen die een ondernemingsraad redelijkerwijs nodig heeft voor de uitoefening van zijn taak. Het gaat hier om informatie die de ondernemer dient te verschaffen, indien de ondernemingsraad een concreet informatieverzoek bij hem indient. De begrenzing van dit informatierecht is te vinden in de taak die de ondernemingsraad bij wet of bij CAO of ondernemingsovereenkomst is toegekend.

Zoals uit het historisch overzicht blijkt is niet volstaan met het toekennen van een ruim omschreven algemeen informatierecht, maar is er voor gekozen om ook een aantal verplichtingen in de wet op te nemen over informatie die de ondernemer ongevraagd aan een ondernemingsraad dient te verschaffen. Deze informatierechten worden hierna beschreven.

3.2. Informatierecht bij aantreden van een ondernemingsraad

In artikel 31, tweede lid WOR staat opgesomd welke informatie de ondernemer aan het begin van iedere zittingsperiode aan de ondernemingsraad dient te verschaffen. Dit gaat om informatie over de juridische structuur, degenen die zeggenschap uitoefenen en degenen die zitting hebben in het orgaan dat controle uitoefent op de directie, samenwerkingsverbanden etc.

Bij wijzigingen in deze informatie dient de ondernemingsraad eveneens geïnformeerd te worden (art. 31, derde lid WOR).

3.3. Bespreking algemene gang van zaken

De ondernemer dient ten behoeve van de bespreking van de algemene gang van zaken bepaalde informatie aan de ondernemingsraad te verschaffen. Deze informatie is in grote lijnen als volgt te kwalificeren:

- Gegevens over de werkzaamheden en resultaten van de onderneming in het verstreken tijdvak (artikel 31a, eerste lid)
- De financiële informatie. Aan de ondernemingsraad dient een afschrift van de jaarrekening verschaft te worden. In de wet wordt daarbij verwezen naar de voorschriften in het Burgerlijk Wetboek over de jaarrekening, waarbij de omvang van de te verschaffen informatie kan verschillen afhankelijk van de omvang van de onderneming (art. 31a, tweede lid WOR). Voor die ondernemingen waarvoor de verplichtingen uit het Burgerlijk Wetboek met betrekking tot de jaarrekening niet gelden is de informatieverplichting nader uitgewerkt in een algemene maatregel van bestuur.¹ Voorts is geregeld bij consolidatie van de jaarrekening van een groep, dat de ondernemingsraad een recht op informatie op deze jaarrekening heeft (art. 31a, derde lid WOR) als ook een recht op informatie in de bijdrage van de onderneming waarvoor de ondernemingsraad is ingesteld aan de resultaten van de groep (art. 36, vierde lid WOR).
- verwachtingen ten aanzien van werkzaamheden en resultaten van de onderneming alsmede de investeringsplannen (art. 31a, zesde lid)

¹ Besluit verstrekking financiële informatie aan ondernemingsraden 1985.

- meerjarenplan en begroting met toelichting, voor zover deze worden opgesteld (art. 31a, zevende lid)
- milieuverslag als bedoeld in art. 12.2 of 12.4 Wet Milieubeheer (art. 31a, achtste lid).
- de sociale informatie: ten minste eenmaal per jaar dient de ondernemer schriftelijk algemene gegevens aan de ondernemingsraad te verschaffen inzake de aantallen en de verschillende groepen van de in de onderneming werkzame personen alsmede het ten aanzien van deze groepen gevoerde sociale beleid (art. 31b, eerste lid WOR). Deze gegevens moeten kwantitatief zodanig worden gespecificeerd dat daaruit blijkt welke uitwerking de verschillende onderdelen van het sociale beleid hebben gehad voor afzonderlijke bedrijfsonderdelen en functiegroepen.
Voort dient de ondernemer mededeling te doen van de verwachte ontwikkelingen in de personeelsbezetting in het komende jaar alsmede over het te voeren sociaal beleid. (art. 31b, tweede lid WOR).

Voor ondernemingen met minder dan 50 werknemers kan het zijn dat er een personeelsvertegenwoordiging is ingesteld. Voor de personeelsvertegenwoordiging is alleen het algemeen informatierecht van toepassing verklaard, maar niet de overige onder 3.2 en 3.3 geregelde informatierechten. (art. 35d, tweede lid WOR).

4. Uitbreiding informatierechten

De indieners van het initiatief wetsvoorstel zijn van mening, dat bovenomschreven informatierechten niet afdoende zijn. Noch op grond van het financieel informatierecht noch op basis van het informatierecht over het sociaal beleid, is de ondernemer gehouden de ondernemingsraad stelselmatig op inzichtelijke wijze te informeren over de ontwikkeling van de inhoud en de kosten van de arbeidsvoorwaarden per functiegroep. Evenmin is er een verplichting tot het verschaffen van deze informatie met betrekking tot de inkomenspositie van de bestuurder(s) of leden van het toezichthoudend orgaan.

De Wet op de ondernemingsraden biedt nu alleen de mogelijkheid voor een ondernemingsraad om deze informatie te vragen op grond van het algemeen informatierecht, waarbij de ondernemingsraad zal moeten motiveren waarom hij deze informatie redelijkerwijs nodig heeft voor de uitoefening van zijn taak. Meningsverschillen hierover zullen ontaarden in de vraag of de ondernemingsraad hierin een taak heeft.

De indieners van het initiatief wetsvoorstel zijn van mening, dat in de wet expliciet moet worden gemaakt dat de ondernemingsraad hierover een informatierecht heeft, hetgeen impliceert dat de ondernemingsraad als taak heeft deze informatie bij zijn standpuntbepaling te betrekken, hierover overleg te voeren en desgewenst met initiatiefvoorstellen te komen. Het informatierecht dient niet alleen betrekking te hebben op de omvang van de kosten, maar ook op de inhoud van de regelingen en/of afspraken waar deze uit voortvloeien. Ten aanzien van die regelingen en afspraken dient de ondernemingsraad ook tussentijds over wijzigingen geïnformeerd te worden.

Het is van belang om de verplichting tot het verschaffen van deze informatie niet afhankelijk te maken van concrete vragen van de ondernemingsraad. Er dient sprake te zijn van een verplichting voortvloeiend uit een wettelijke voorschrift. Daarom is gekozen voor uitbreiding van hoofdstuk IVb van de WOR handelend over het verstrekken van gegevens aan de ondernemingsraad met artikel 31d WOR.

5. Belang informatie over inkomensontwikkelingen binnen onderneming

Wil een ondernemingsraad zijn taken adequaat uit kunnen oefenen, dan zal hij goed geïnformeerd moeten zijn over een aantal belangrijke beleids-terreinen in de onderneming. Op dit moment is er in voorzien dat de ondernemer bijvoorbeeld inzicht geeft in de resultaatrekening, investeringsplannen en in- en uitstroom gegevens van het personeel. Inzicht in de omvang en ontwikkeling van de arbeidsvoorwaarden is echter niet opgenomen bij de informatieverplichtingen.

De ontwikkelingen wijzen op steeds verdergaande flexibilisering en individualisering in de arbeidsvoorwaarden. Een groot deel van de informatie over de arbeidsvoorwaarden is voor een ondernemingsraad min of meer inzichtelijk, omdat deze blijken uit de CAO, arbeidsvoorwaardenregeling of het rechtspositiebesluit. Naarmate de beleidsvrijheid met betrekking tot beloning groter wordt (denk aan prestatiebeloning, cafetariamodel), is het zicht op de regeling alleen niet voldoende om het resultaat van het arbeidsvoorwaardenbeleid goed in kaart te krijgen. Daarom is van belang om de ondernemer te verplichten jaarlijks informatie te verschaffen over de omvang van de kosten van arbeidsvoorwaarden per functiegroep alsmede de wijziging die dit met zich meebrengt ten opzichte van het daaraan voorafgaande jaar.

Ten aanzien van het niet CAO-personeel geldt vaak dat de ondernemingsraad geen of slechts gedeeltelijk zicht heeft op de geldende arbeidsvoorwaarden, omdat voor deze groep geen regelingen zijn getroffen, maar de arbeidsvoorwaarden in individuele onderhandelingen worden vastgesteld of omdat de ondernemingsraad niet is geïnformeerd over de voor deze groep geldende arbeidsvoorwaardenregelingen. De voorgestelde verruiming van het informatierecht brengt met zich mee dat de ondernemingsraad inzicht krijgt in de omvang van de arbeidsvoorwaarden van deze groep, hetgeen in de huidige situatie lang niet altijd het geval is.

Het voorgestelde informatierecht zorgt ervoor dat de ontwikkeling van de omvang van de arbeidsvoorwaarden per functiegroep inzichtelijk worden gemaakt. De indieners van het initiatiefvoorstel hechten hieraan een groot belang, omdat op deze wijze de ontwikkelingen in de omvang van de arbeidsvoorwaarden van de verschillende functiegroepen binnen de onderneming inzichtelijk wordt. Het gegeven dat dit inzicht zal moeten worden verschaft zal eens te meer een prikkel zijn voor de ondernemer om er voor te waken dat er sprake is van niet te verklaren verschillen in de ontwikkelingen van de arbeidsvoorwaarden tussen de verschillende groepen in de onderneming werkzame personen. Het biedt een ondernemingsraad de gelegenheid om aan de hand van deze informatie desgewenst nadere vragen te stellen en in het overleg waar nodig kanttekeningen te plaatsen bij de verschaft informatie. Eventueel kan de ondernemingsraad met gebruikmaking van het initiatiefrecht in het overleg voorstellen doen, waarop de ondernemer dan weloverwogen zal moeten ingaan.

Hierbij kan bijvoorbeeld gedacht worden aan verschillen in beloning die er binnen verschillende functiegroepen kunnen optreden tussen mannen en vrouwen of werknemers afkomstig uit minderheidsgroepen, deeltijders. Een bekend probleem is dat er vaak moeilijk vat te krijgen is op ongerechtvaardigde inkomensverschillen tussen bijvoorbeeld mannen en vrouwen. Ook wel eens aangeduid met het glazen plafond. In artikel 28 WOR heeft de wetgever aan de ondernemingsraad een aantal zorgtaken opgedragen, waaronder het bevorderen van de gelijke behandeling van mannen en vrouwen in de onderneming. De informatie die ondernemingsraad krijgt op grond van artikel 31b WOR (de opbouw van verschillende personeelsgroepen binnen de onderneming) en op grond van artikel 31d WOR (de inkomens van de verschillende groepen werknemers) kan een bijdrage

leveren aan het inzicht van de ondernemingsraad over mogelijke beloningsverschillen. Indien deze informatie dit beeld nog onvoldoende verschaft kan een ondernemingsraad met gebruikmaking van het algemeen informatierecht nadere informatie opvragen om hierover duidelijkheid te krijgen.

De indieners van dit wetsontwerp volstaan op dit moment met het introduceren van een informatierecht, omdat dit recht de basis is waarop de ondernemingsraad haar rechten in brede zin kan uitoefenen. Niet valt uit te sluiten dat in een later stadium ook gedacht moet worden aan een verdergaande positie van de ondernemingsraad ten aanzien van de niet in een CAO-geregelde salaris en of arbeidsvoorwaardenregelingen. Te denken valt aan een advies en/of instemmingsrecht. Het onderwerp van verdergaande bevoegdheden van de ondernemingsraden inzake salaris en arbeidsvoorwaarden dient echter in een breder kader aan de orde te komen, waarbij ook de rol van de vakbonden, aandeelhouders en toezichthoudende organen betrokken moeten worden. Dit onderwerp dient dan ook zeker aan de orde te komen in het overleg met de kamer over de uitkomsten van de aangekondigde evaluatie van de WOR¹, gezien de ontwikkelingen binnen de arbeidsverhoudingen in Nederland.²

De indieners van dit wetsontwerp vinden het wel nodig om voorafgaand aan de bespreking van de evaluatie van de WOR de informatierechten beter te regelen. Enerzijds gezien het grote belang dat in de maatschappelijke discussie aan dit onderwerp wordt toegekend en de behoefte aan meer openbaarheid over de inkomens binnen ondernemingen. Anderzijds omdat er al een wetsontwerp in behandeling is bij de kamer over de openbaarheid van de inkomens van de leden van de Raad van Bestuur en Raden van Commissarissen bij beursgenoteerde vennootschappen. De indieners vinden het van belang om niet alleen openbaarheid gericht op het belang van de aandeelhouders bij beursgenoteerde vennootschappen te regelen, maar ook ten aanzien van de werknemersvertegenwoordiging binnen de ondernemingen. Voorts vinden zij het van belang om de openbaarheid niet alleen vanuit vennootschapsrechtelijke perspectief te regelen, maar evenzeer ten opzichte van het personeel binnen de kaders van de WOR. Vandaar dat gekozen is voor het indienen van dit wetsontwerp in aanvulling dan wel naast het door de regering aangekondigde wetsontwerp over de openbaarheid van inkomens van topfunctionarissen bij beursgenoteerde vennootschappen.

In dit wetsontwerp wordt de uitbreiding van het informatierecht beperkt tot de ondernemingsraad. Niet wordt voorgesteld om op overeenkomstige wijze de bevoegdheden van de personeelsvertegenwoordiging in ondernemingen met minder dan 50 werknemers uit te breiden. Zoals in 3.3. is aangegeven is op dit moment alleen het algemeen informatierecht van overeenkomstige toepassing verklaard op de personeelsvertegenwoordiging. In het kader van de evaluatie van de WOR dient aan de orde te komen of in deze wet verdergaande bevoegdheden van de personeelsvertegenwoordiging geregeld dienen te worden. Die vraag richt zich dan op alle meer specifiek geregelde informatierechten, waaronder het informatierecht over arbeidsvoorwaarden van de top van de onderneming.

6. Informatie over arbeidsvoorwaarden bestuurder(s) en vergoeding leden van toezichthoudend orgaan

Een belangrijke reden om te komen tot dit voorstel is het uitgangspunt dat de omvang van de arbeidsvoorwaarden van de verschillende functie-groepen binnen de onderneming inzichtelijk dient te zijn. Om dit te realiseren is het nodig om een aparte regeling te treffen voor de bestuurder(s) en de leden van de toezichthoudende organen.

¹ Aangekondigd is dat de evaluatie van de WOR in de eerste helft van 2002 aan de Tweede Kamer zal worden aangeboden, Kamerstukken II, 2001/02, 28 001, nrs. 1–2, p. 52.

² Zie Sociale Nota 2002, hoofdstuk 3 en 6, Kamerstukken II 2001/02, 28 001, nrs. 1–2.

De bevoegdheden van de ondernemingsraad hebben betrekking op de in de onderneming werkzame personen. Daaronder wordt verstaan degenen die in de onderneming werkzaam zijn krachtens een publiekrechtelijke aanstelling of arbeidsovereenkomst met de ondernemer die de onderneming in stand houdt (artikel 1, tweede lid WOR). In artikel 1, vierde lid WOR is bepaald dat voor de toepassing van hetgeen bij of krachtens de WOR is bepaald de bestuurder(s) van een onderneming geacht worden niet te behoren tot de in de onderneming werkzame personen.

Op deze wijze wordt voorkomen dat een bestuurder zich kandidaat kan stellen voor de ondernemingsraad of aan de verkiezingen kan deelnemen. Het is ongewenst dat een bestuurder tevens als lid van de ondernemingsraad wordt gekozen. Gevolg van deze bepaling is ook dat de ondernemingsraad geen medezeggenschapsrechten heeft over de rechtspositie van de bestuurder, omdat de instemmingsrechten van artikel 27 WOR gekoppeld zijn aan regelingen die gelden voor de in de onderneming werkzame personen.

Hetzelfde geldt voor de leden van de toezichthoudende organen, zoals de Raad van Commissarissen, bestuur, Raad van Toezicht e.d. Zij hebben geen arbeidsrechtelijke relatie met de ondernemer (geen arbeidsovereenkomst of aanstelling). Daarom zijn zij niet aan te merken als in de onderneming werkzame personen.

Om die reden is het nodig het informatierecht van de ondernemingsraad apart te regelen ten aanzien van het recht op informatie over de arbeidsvoorwaarden van de bestuurders als ook de vergoeding die de leden van toezichthoudende organen krijgen.

Naast deze technische reden om een apart voorschrift hierover in de wet op te nemen, onderstreept deze bepaling ook de uitdrukkelijke bedoeling van de indieners van dit wetsvoorstel om de ondernemingsraad een informatierecht toe te kennen ten aanzien van de arbeidsvoorwaarden van de topfunctionarissen. Het informatierecht dient zich niet alleen uit te strekken over de hoogte van het inkomen, maar ook over de inhoud van de arbeidsvoorwaardelijke afspraken en regelingen. Daarbij valt te denken aan optieregelingen, prestatiebeloning, bonussen, vertrekregelingen etc. De ondernemingsraad dient op dusdanige wijze geïnformeerd te worden dat hem in alle redelijkheid een volledig beeld wordt verschaft van de hoofdlijnen van het beloningsbeleid en de uitkomsten daarvan per jaar. Doelstelling van het wetsontwerp is dat aan de ondernemingsraad een verantwoord inzicht wordt geboden in de beloningsverhoudingen tussen de onderscheiden functiegroepen. Indien bij bijzondere beloningsvormen de waarde in geld niet of niet eenvoudig of eenduidig is te bepalen, is het van belang dat in de informatieverstrekking richting de ondernemingsraad in ieder geval inzicht wordt gegeven in de omvang en aard van de bijzondere beloning, bijvoorbeeld het aantal opties. Voorts ligt het voor de hand om via een consistent systeem jaarlijks de waarde in geld van het bijzondere beloningselement te bepalen.

Verwacht mag worden dat de top van de onderneming hierdoor genoodzaakt wordt, meer dan heden het geval is, zich te realiseren dat informatie over de inhoud van de arbeidsvoorwaarden aan de ondernemingsraad bekend zal moeten worden gemaakt en zo nodig gemotiveerd dient te worden. De inschatting is dat dit in ieder geval zal leiden tot inzicht bij de ondernemingsraad in de verschillen in inkomensontwikkeling en dat er eerder discussie over de redenen van eventuele verschillen zal worden gevoerd. Het is van belang dat deze gegevens beschikbaar zijn in het overleg met de ondernemingsraad, zodat de ondernemingsraad in het verlengde van de in artikel 28 WOR genoemde zorgtaak ten aanzien van de toepassing van de arbeidsvoorwaardenregelingen hierover in overleg kan treden met de ondernemer. Dergelijke gegevens kunnen bijvoorbeeld relevant zijn in periodes waarin binnen een onderneming een beleid wordt gevoerd op kostenreductie omdat het economisch minder goed

gaat of er reorganisaties doorgevoerd worden. Aan de hand van deze informatie kan nagegaan worden of er niet voldoende te motiveren verschillen zijn in de bijdrage van de verschillende functiegroepen aan deze maatregelen.

7. Regeling in de Wet op de ondernemingsraden noodzakelijk?

De indieners van dit wetsvoorstel achten het van groot belang dat de informatierechten van de ondernemingsraad ten aanzien van de omvang van de arbeidsvoorwaarden per functiegroep worden uitgebreid. Openbaarheid van deze gegevens binnen de onderneming is van groot belang om de mogelijkheid te bieden dat overleg tussen bestuurder en ondernemingsraad hierover enerzijds gebaseerd is op een gelijke kennis van de relevante feiten en anderzijds overleg over (niet te rechtvaardigen) verschillen in arbeidsvoorwaardenregelingen op gefundeerde wijze binnen de onderneming kan plaatsvinden.

Indien gesteld zou worden dat het voldoende is dat een ondernemingsraad die daar behoefte aan heeft met een beroep op het algemeen informatierecht deze informatie kan opvragen, willen de indieners van dit wetsontwerp daarbij de navolgende kanttekeningen maken:

- Het is de vraag of een dergelijk verzoek voldoet aan de criteria van artikel 31, eerste lid WOR. Heeft de ondernemingsraad deze informatie redelijkerwijs nodig voor zijn taak. Met name ten aanzien van de inhoud en omvang van de arbeidsvoorwaarden van de bestuurder(s) en de vergoeding van de leden van de toezichthoudende organen kan die vraag opgeworpen worden. Een expliciete wettelijke regeling neemt iedere mogelijke twijfel weg.
- Door de verplichting tot het jaarlijks informeren van de ondernemingsraad over de omvang van de arbeidsvoorwaarden per functiegroep in de wet op te nemen, wordt duidelijk het belang aangegeven dat wordt gehecht aan het inzichtelijk maken van de inkomensontwikkeling per functiegroep. Dit biedt de beste garantie dat openheid hierover binnen de onderneming wordt geboden en de zorgvuldigheid daarbij zal worden betracht.

Een andere stelling die opgeworpen zou kunnen worden, is dat via specifieke wetgeving al gerealiseerd gaat worden dat er meer openheid komt over de topinkomens in de jaarrekening. Omdat de ondernemingsraad een recht op informatie heeft ten aanzien van de jaarrekening, wordt op die wijze gerealiseerd dat de ondernemingsraad deze informatie toch ontvangt.

Daarbij willen de indieners van dit wetsontwerp het volgende aantekenen:

- In het wetsvoorstel «Openbaarmaking bezoldiging en aandelenbezit bestuurder en commissarissen» wordt openbaarheid geregeld over de inkomens van bestuurders en commissarissen van beursgenoteerde vennootschappen. Dit heeft echter betrekking op slechts een beperkt deel van de ondernemingen, waarvoor de WOR van toepassing is. In de motie van Gent¹ is aangedrongen om de openbaarheid te verbreden tot de bezoldiging van bestuurders in de semi-collectieve bedrijven. Indien dat in wetgeving wordt omgezet, dan is via die weg in openbaarheid voorzien voor slechts een deel van de ondernemingen waarvoor de WOR geldt. Derhalve blijft er behoefte aan een aanpassing van de WOR.
- Tevens is het zo dat dit wetsvoorstel niet alleen de informatievoorziening ten aanzien van de omvang van de arbeidsvoorwaarden van de bestuurders regelt, maar ten aanzien van alle functiegroepen binnen de onderneming. Met name ten aanzien van de arbeidsvoorwaardenregeling of rechtspositieregeling van de werknemers, niet bestuurder in de zin van de WOR, maar niet vallend onder de CAO, is ook behoefte aan het verbeteren van de informatievoorziening. Er zou

¹ Kamerstukken II, 2001-02, 28 033, nr. 1.

anders een niet te rechtvaardigen «witte vlek» in de kennis van de ondernemingsraad ontstaan, wanneer er wel informatie is over de CAO-lonen en -arbeidsvoorwaarden en over die gegevens ten aanzien van topbestuurders, maar niet ten aanzien van de laag daartussenin.

Daarom kan niet worden volstaan met de inhoud van hetgeen wordt voorgesteld in het wetsontwerp «Openbaarmaking bezoldiging en aandelenbezit bestuurders en commissarissen.» De indieners zijn van mening dat het binnen iedere onderneming van belang is dat de ondernemingsraad stelselmatig en goed wordt geïnformeerd over de hoogte en inhoud van de arbeidsvoorwaardenregelingen van de verschillende groepen in de onderneming werkzame personen. Daarmee krijgt de ondernemingsraad een goed beeld van de verhoudingen tussen de verschillende groepen in de onderneming werkzame personen. Naarmate de arbeidsvoorwaarden flexibeler en individueler worden ingevuld, wordt het belang van het versterken van de informatiepositie van de ondernemingsraad hierover alleen maar groter. Dit is een ander belang dan hetgeen in het eerder genoemd wetsontwerp aan de orde is.

Voor een deel wordt wel aansluiting gezocht met de aan dit wetsontwerp ten grondslag liggende gedachte dat de beloning op naam moet worden bekend gemaakt van de bestuurders en commissarissen. In het voorgestelde artikel 31d, tweede lid wordt de verplichting opgenomen om de inhoud van de arbeidsvoorwaardelijke regelingen en afspraken van bestuurders en de leden van de toezichthoudende organen bekend te maken. Onder bestuurder wordt verstaan degene die lid is van de organen belast met de hoogste zeggenschap, zoals een Raad van Bestuur, of directie. In het eerder genoemd wetsontwerp wordt het openbaar maken van deze gegevens gemotiveerd vanwege het feit dat het gaat om beursgenoteerde vennootschappen die met het kapitaal van de aandeelhouders worden gedreven. Dit maakt dat openbaarheid jegens de aandeelhouders wordt gewenst. De ondernemingsraad neemt echter een andere positie. Het belang van openbaarmaking van de inkomens van de topfunctionarissen aan de ondernemingsraad schuilt in het feit dat daarmee de inkomens en inkomensverhoudingen binnen de onderneming transparanter worden. Het biedt de ondernemingsraad de mogelijkheid om de inkomensontwikkeling kritisch te volgen en mede te betrekken bij de uitoefening van zijn overige bevoegdheden op grond van de WOR. Vanwege deze doelstelling die ten grondslag ligt aan het wetsontwerp is het niet logisch om de openbaarheid alleen te beperken tot (beursgenoteerde) naamloze vennootschappen.

Het regelen van het informatierecht van de ondernemingsraad in de Wet op de ondernemingsraden impliceert dat de ondernemingsraad deze informatie ook vrijuit moet kunnen gebruiken bij de uitoefening van zijn taak. Vergelijkbaar als met de gegevens die zijn opgenomen in het sociaal jaarverslag als geregeld in artikel 31b WOR. In de regel kan de ondernemingsraad deze informatie gebruiken in het overleg met de achterban, vakbonden en anderen. Slechts in bijzondere situaties is er een mogelijkheid om geheimhouding op te leggen. Gedacht kan worden aan kleine ondernemingen waar de gegevens over de inkomens van groepen al vrij snel op personen herleidbaar zijn. Dat laatste geldt echter niet ten aanzien van de leden van toezichthoudende organen. De bedoeling van dit wetsontwerp is juist om de gegevens over de inkomsten van deze personen per individu openbaar te maken.

Voor het opleggen van geheimhouding over de informatie met betrekking tot de inkomens is derhalve weinig ruimte, omdat de openheid van inkomens juist het doel is van deze wettelijke bepaling. Geheimhouding staat daar mee op gespannen voet. De ondernemingsraad moet bij de uitoefening

ning van zijn taak zoveel mogelijk vrijelijk van deze informatie gebruik kunnen maken.

8. Relatie met privacybescherming

Het voorgestelde wetsontwerp heeft betrekking op gegevens over de omvang van de arbeidsvoorwaarden per functiegroep. Dit brengt met zich mee dat de informatievoorziening richting ondernemingsraad als voorgesteld in artikel 31d, tweede lid WOR niet op naam verstrekt hoeft te worden. Het feit dat in sommige functiegroepen zo weinig personeelsleden zitten, dat deze gegevens mogelijk tot individuele werknemers herleidbaar, maakt niet dat om die reden van het versterken van het informatierecht van de ondernemingsraad zou moeten worden afgezien. Ten aanzien van de bestuurder(s) en leden van de (toezichthoudende) organen dient de informatie wel per persoon inzichtelijk gemaakt te worden. De maatschappelijke discussie over de openbaarheid van inkomens van topfunctionarissen heeft duidelijk het belang van openbaarheid van inkomen per persoon voor topfunctionarissen duidelijk gemaakt. In het wetsontwerp 27 900 wordt dit ook geregeld voor de topfunctionarissen van beursgenoteerde vennootschappen. De nu nog geldende publicatieverplichtingen in de jaarrekening van de inkomens per orgaan, Raad van Bestuur respectievelijk Raad van Commissarissen, heeft in veel gevallen tot onvoldoende inzicht geleid in de feitelijke inkomenspositie van topfunctionarissen. De doelstelling van openbaarheid en verantwoording brengt met zich mee dat deze informatie per persoon wordt verschaft.

De indieners van dit wetsontwerp zijn van mening, zoals eveneens eerder aangegeven, dat de openbaarheid niet alleen beperkt dient te blijven tot de topfunctionarissen van beursgenoteerde vennootschappen.

Het wetsontwerp heeft tot doel om via een formele wet de medezeggenschapsrechten van de ondernemingsraad te reguleren. Het belang dat wordt gehecht aan openheid en inzichtelijkheid in de opbouw en omvang van de arbeidsvoorwaarden binnen de onderneming per functiegroep alsmede de inkomens van topfunctionarissen dient, voor zover dit al zou leiden tot een inbreuk op de privacy van een persoon, te prevaleren.

9. Reacties op initiatiefwetsvoorstel

De tekst van dit wetsvoorstel is in een eerder stadium voorgelegd aan een aantal organisaties, waaronder vakorganisaties, om hun commentaar te vernemen. Gereageerd hebben FNV en CNV. Beide vakorganisaties onderschrijven de uitbreiding van het informatierecht van ondernemingsraden ten aanzien van de topinkomens. Zij spreken de hoop uit dat deze openheid zal kunnen leiden tot een meer rechtvaardige inkomensverdeling binnen de onderneming.

Van de kant van beide vakorganisaties zijn suggesties gedaan voor aanvullende bepalingen bij dit wetsontwerp. Suggesties die de indieners van dit wetsontwerp als zeer waardevol beschouwen, maar die niet hebben geleid tot aanpassing van de voorgestelde wettekst. Daarom zal in deze toelichting kort stilgestaan worden bij de gedane voorstellen.

De FNV geeft aan dat het recht op informatieverstrekking over de beloningsverhoudingen echter ook nog een ander doel dient: gelijke beloning tussen mannen en vrouwen. Ongerechtvaardigd onderscheid in de beloning tussen mannen en vrouwen blijkt een persistent en moeilijk te overwinnen probleem. Een aanvulling van het wetsartikel in die zin dat de informatie over de inkomens per functiegroep ook naar mannen en

vrouwen moet worden opgesplitst acht de FNV van belang, mede met het oog op de toezichthoudende taak van de ondernemingsraad als geregeld in art. 28 WOR. Daarin wordt de ondernemingsraad opgedragen de gelijke behandeling van mannen en vrouwen in de onderneming te bevorderen.

De indieners onderschrijven deze gedachte. Zoals ook elders in deze toelichting is aangegeven kan een ondernemingsraad met een beroep op het algemeen informatierecht nadere informatie vragen aan de ondernemer om inzicht te verkrijgen in de verschillen in beloning tussen verschillende soorten werknemers. Naast verschillen tussen mannen en vrouwen kan dit ook spelen voor de inkomenspositie van werknemers van minderheidsgroepen of van deeltijders of arbeidskrachten met een ander soort contract. De indieners kunnen zich zeer goed voorstellen dat het verschaffen van dergelijke informatie aan de ondernemingsraad van groot belang kan zijn voor een ondernemingsraad om meer inhoud te kunnen geven aan de wettelijke zorgtaken.

Er is echter niet voor gekozen om de informatieverplichting van ondernemers, zoals in de voorgestelde wettekst opgenomen, uit te breiden. Enerzijds omdat de indieners van mening zijn dat dan meer groepen relevant zijn om te onderscheiden dan alleen mannen en vrouwen en anderzijds omdat deze verplichting dan voor alle ondernemers gaat gelden, ongeacht de grootte van de onderneming en ongeacht of op dit punt zich problemen voordoen kijkend naar de personeelsopbouw in de onderneming. Het is aan een ondernemingsraad te beoordelen of hij nadere informatie wenst uitgesplitst naar verschillende soorten werknemers. Indien de ondernemingsraad daarom vraagt zal de ondernemer daarop in moeten gaan.

Voorts geeft de FNV aan dat de ondernemingsraad in de besluitvorming over de beloning van bestuurders en commissarissen een rol moet krijgen. De ondernemingsraad moet op een zodanig tijdstip in kennis worden gesteld van enig voorstel aan de aandeelhoudersvergadering inzake de beloning van bestuurders of commissarissen, dat hij desgewenst zijn opvatting daarover kenbaar kan maken voordat de aandeelhoudersvergadering daarover een besluit neemt.

Ook deze gedachte onderschrijven de indieners. Elders in deze toelichting is echter aangegeven dat de bevoegdheid van de ondernemingsraad ten aanzien van besluiten over de beloning een onderwerp is dat in het kader van de evaluatie van de WOR de nodige aandacht zal moeten krijgen. In dit wetsontwerp wordt alleen het informatierecht geregeld.

Het CNV wijst met name op het aspect van de geheimhouding. Het CNV geeft aan dat het ongewenst is dat een ondernemingsraadslid de beschikking krijgt over informatie omtrent de topinkomens in de onderneming en tegelijkertijd met die informatie, wegens een opgelegde geheimhouding (zie artikel 20 WOR) niet naar buiten kan treden, bijvoorbeeld naar de vakorganisatie. Voorgesteld wordt om in artikel 31d op te nemen dat artikel 20 over de geheimhouding niet van toepassing is.

In de toelichting is eerder aangegeven, dat het feit dat de informatieverplichting in de wet is opgenomen inhoudt dat de ondernemingsraad er vanuit mag gaan, dat hij deze informatie vrijelijk mag gebruiken in het kader van zijn gewoon functioneren. Gelijk bijvoorbeeld de informatie als opgenomen in het sociaal jaarverslag (artikel 31b WOR). Dit betekent dat deze informatie in overleg met bijvoorbeeld de achterban of met vakbonden door de ondernemingsraad openbaar mag worden gemaakt. Voor geheimhouding is geen ruimte, uitzonderingssituaties daargelaten. De indieners zien om bovengenoemde reden af van een specifieke bepa-

ling, zoals door het CNV wordt voorgesteld. Een dergelijke bepaling zou ook de suggestie kunnen gaan wekken, dat de mogelijkheid om geheimhouding op te leggen ten aanzien van andere informatie waarbij art. 20 WOR niet is uitgezonderd, ruimer aanwezig is. De indieners vinden het niet goed om dat effect te bewerkstellingen.

10. Artikelsgewijze toelichting

Artikel I

Voorgesteld wordt om in hoofdstuk IVb een nieuwe bepaling op te nemen over de informatie die de ondernemer tenminste eenmaal per jaar ter bespreking van de algemene gang van zaken aan de ondernemingsraad dient te verschaffen over de hoogte en inhoud van de arbeidsvoorwaardelijke regelingen binnen de onderneming.

Deze bepaling sluit qua opzet en strekking aan bij artikel 31b WOR waarin de informatievoorzieningen ten aanzien van het sociaal beleid wordt geregeld.

Het gaat om informatie die de ondernemer uit zichzelf aan de ondernemingsraad zal dienen te verschaffen. De ondernemingsraad hoeft hier niet expliciet om te vragen.

Door het uitbreiden van de informatierechten op dit punt, is duidelijk dat de in de WOR geregelde taken van de ondernemingsraad toenemen.

Immers uitgangspunt is dat de ondernemingsraad deze informatie tot zich neemt en daaraan aandacht zal besteden in het overleg waarin de algemene gang van zaken wordt besproken. Dit heeft tot gevolg dat een ondernemingsraad die verdergaande informatie wenst met een beroep op het algemeen informatierecht daar veelal aanspraak op zal kunnen maken. Het criterium zoals opgenomen in art. 31, eerste lid WOR is immers dat de ondernemer desgevraagd die informatie schriftelijk dient te verschaffen die de ondernemingsraad redelijkerwijs nodig heeft voor de uitoefening van zijn taak. Dat de ondernemingsraad hierover een taak heeft, wordt door de uitbreiding van het informatierecht onderstreept. Het zal dan met name gaan om de vraag of hij de gevraagde nadere informatie redelijkerwijs nodig heeft. Dat zal aan de hand van de concrete informatievraag per geval getoetst moeten worden.

Doelstelling van het wetsvoorstel is de openbaarheid over de inkomens binnen de onderneming te vergroten. Het opleggen van geheimhouding aan de ondernemingsraad om met deze informatie naar buiten te treden, staat daarmee op gespannen voet. Slechts in uitzonderingssituatie kan daar sprake van zijn (zie ook onderdeel 7 van deze Memorie van Toelichting).

Artikel 31d, eerste lid

In het eerste lid gaat het om jaarlijks schriftelijk te verschaffen informatie aan de ondernemingsraad over de hoogte en inhoud van de arbeidsvoorwaardelijke regelingen en afspraken per (functie)groep binnen de onderneming.

Ten aanzien van de inhoud van de arbeidsvoorwaardelijke regelingen die gelden binnen de onderneming zal de ondernemingsraad als het goed is al geïnformeerd zijn. In sommige gevallen kan het zelfs gaan om instemmingsplichtige regelingen op grond van art. 27, eerste lid WOR. Veel van deze regelingen zijn voor het overgrote deel van het personeel terug te vinden in de CAO, arbeidsvoorwaardenregelingen, personeelshandboeken of rechtspositiebesluit. De ondernemer kan volstaan met het aangeven welke regelingen voor de betreffende functiegroepen gelden en daarnaar te verwijzen, indien hij de informatie over de regeling als zodanig al eerder aan de ondernemingsraad heeft verschaft. Jaarlijks zal

dan met name nog per functiegroep de kosten gekwantificeerd moeten worden alsmede het percentage waarmee deze gewijzigd zijn ten opzichte van het voorafgaande jaar.

Met name ten aanzien van het hoger personeel, het niet CAO-personeel, kan dit anders zijn. Om een ondernemingsraad goed inzicht te geven in de inhoud en het niveau van de inkomensregelingen en afspraken binnen de onderneming is het van belang dat de ondernemingsraad adequaat wordt geïnformeerd over de hoogte en de inhoud van de voor deze groepen geldende regelingen. De ondernemer dient dit per (functie)groep kenbaar te maken. Voor de invulling van het begrip groep kan aangesloten worden bij artikel 27, eerste lid (laatste volzin) WOR, waar de ondernemingsraad een instemmingsrecht wordt toegekend ten aanzien van regelingen die gelden voor alle of een groep van de in de onderneming werkzame personen. In veel gevallen zal aan de hand van het organisatieschema het begrip groep geïnterpreteerd dienen te worden.

Doelstelling van deze bepaling is dat de ondernemingsraad een goed overzicht krijgt van de arbeidsvoorwaardelijke regelingen en afspraken die gelden voor de verschillende groepen binnen de onderneming. Voorts dient op jaarbasis inzicht verschaft te worden in de fluctuaties in deze kosten ten opzichte van het voorafgaande jaren. Het spreekt voor zich dat significante wijzigingen toegelicht dienen te worden. Het ligt voor de hand dat de informatie op een gerubriceerde wijze wordt aangedragen, waarbij gedacht kan worden aan het loon (primaire arbeidsvoorwaarden), de secundaire arbeidsvoorwaarden en bijzondere beloningen. Bij dat laatste valt te denken aan: bonusregelingen, prestatietoelagen, winstdelingsregeling, vertrekregelingen. Ondernemer en ondernemingsraad kunnen hierover afspraken maken rekening houdend met de aard en inhoud van de arbeidsvoorwaardelijke regelingen die binnen de onderneming gelden. Doelstelling daarbij is dat de ondernemingsraad op inzichtelijke wijze de opbouw van de arbeidsvoorwaardelijke regelingen te zien krijgt alsmede de ontwikkelingen daarin per functiegroep.

De informatie over de inkomens in de onderneming tezamen met de informatie over de opbouw en het verloop in de verschillen tussen in de onderneming werkzame groepen (artikel 31b WOR) kan voor de ondernemingsraad aanleiding zijn om nadere vragen te stellen. Bijvoorbeeld omdat onvoldoende inzicht wordt verkregen in de inkomensverschillen tussen mannen en vrouwen binnen de verschillende functiegroepen. Het is een bekend gegeven dat het moeilijk is om vat te krijgen op de inkomensverschillen die er zijn tussen mannen en vrouwen binnen ondernemingen. Een probleem dat ook wel wordt aangeduid met de term «het glazen plafond». De indieners gaan er vanuit dat met dit informatierecht de mogelijkheid van de ondernemingsraad om inhoud te geven aan de zorgtaken als geregeld in artikel 28 WOR wordt bevorderd.

Bijvoorbeeld ten aanzien van prestatiebeloning is het van belang dat de ondernemingsraad kennis heeft van de gehanteerde normen. Daaruit valt vaak op te maken welke doelen gesteld worden, bijvoorbeeld t.a.v. geleverde prestaties inzake terugdringing ziekteverzuim, opvoeren productie of productiviteit, e.d. Maar zeker dient de ondernemingsraad ook geïnformeerd te worden over wat de inkomenseffecten van de toepassing van deze normen per jaar zijn. Zonder dat laatste is de ondernemingsraad slechts gedeeltelijk geïnformeerd, omdat de uitkomsten van de toepassing van een dergelijke regeling van wezenlijk belang zijn. Datzelfde geldt voor meer regelingen waar bij de invulling op het individuele niveau nog keuzes gemaakt kunnen worden ten aanzien van de uitkomsten.

Artikel 31d, tweede lid

Onder punt 6 is al ingegaan op de reden om voor de informatievoorziening over de inkomens van bestuurders en leden van (toezichthoudende) organen een aparte bepaling op te nemen. Gezien de bijzondere positie van deze functionarissen is een bijzondere bepaling vereist. Dit komt elders in de WOR ook voor. Zie bijvoorbeeld het adviesrecht van de ondernemingsraad ten aanzien van voorgenomen besluit tot benoeming of ontslag van bestuurders (art. 30 WOR). De enige plek in de WOR waar de ondernemingsraad de bevoegdheid heeft om een adviesrecht uit te oefenen over een individueel benoemings- of ontslagvoornemen. Vanwege de bijzondere positie van de bestuurder als hoogste leidinggevende binnen de onderneming als ook als overlegpartner van de ondernemingsraad wordt een dergelijke bevoegdheid van de ondernemingsraad op zijn plaats geacht. Deze bevoegdheid brengt met zich mee dat de ondernemingsraad in het kader van de adviesaanvraag allerlei privacy gevoelige informatie over de (beoogd) bestuurder onder ogen krijgt. Hetzelfde geldt bij de uitbreiding van het informatierecht over de inkomens van bestuurders.

In deze bepaling is aansluiting gezocht bij de het begrip bestuurder zoals in de WOR is gedefinieerd in artikel 1, eerste lid sub e. Het kan zijn dat binnen een onderneming slechts één bestuurder in de zin van deze bepaling is, maar er meer leden van de Raad van Bestuur of directie zijn. Het informatierecht over het individueel inkomen strekt zich dan alleen uit tot de bestuurder en indien aanwezig de plaatsvervangend bestuurder. Ten aanzien van de overige leden van de Raad van Bestuur of directieleden geldt het bepaalde in het eerste lid. Het kan echter ook zijn dat er meer dan een bestuurder is, bijvoorbeeld bij een collegiaal opererende Raad van Bestuur. Dan dient de informatie over de inkomens van alle leden van de Raad van Bestuur verschaft te worden. Het ligt voor de hand dat indien op basis van andere wetgeving de inkomens van de verschillende leden van de Raad van Bestuur openbaar gemaakt dienen te worden, dat de ondernemingsraad deze informatie ook wordt verschaft, ook in die gevallen dat er slechts een bestuurder in de zin van de WOR is.

Tevens dient de ondernemingsraad geïnformeerd te worden over de vergoeding die de leden van een (toezichthoudend) orgaan krijgen, zoals de Raad van Commissarissen, Raad van Toezicht, Bestuur etc. Omdat elders in de WOR ook aandacht is besteed aan de verplichting van (vertegenwoordigers) van dergelijke organen om bij bepaalde overlegvergaderingen aanwezig te zijn, is voor de omschrijving van de organen die het in het kader van deze bepaling betreft aangesloten bij artikel 24, tweede lid WOR, waar dit is geregeld.

Artikel 31d, derde lid

De ondernemingsraad dient naast de jaarlijks te verschaffen informatie als uitgewerkt in de leden 1 en 2 ook tussentijds door de ondernemer geïnformeerd te worden indien belangrijke wijzigingen worden aangebracht in de in de leden 1 en 2 genoemde arbeidsvoorwaardelijke regelingen en afspraken.

Deze bepaling is vergelijkbaar artikel 31, derde lid WOR, waarin eveneens een verplichting is opgenomen voor de ondernemer om de ondernemingsraad tussentijds te informeren over wijzigingen in de aangelegenheden waarover hij de ondernemingsraad op grond van artikel 31, tweede lid WOR bij zijn aantreden dient te informeren.

Het belang van het informatierecht bij tussentijdse wijzigingen is dat de ondernemingsraad adequaat wordt geïnformeerd over wijzigingen die

worden aangebracht in de geldende regelingen of afspraken. Dit kan zijn bij het aantreden van een nieuwe bestuurder, bij reorganisatie, fusie of andere ingrijpende wijzigingen in het beleid van de onderneming, waarbij ook afspraken over (bijzondere) beloningen aan de orde kunnen zijn. Het begrip «belangrijk» is toegevoegd om te waarborgen dat alleen wezenlijke wijzigingen meegedeeld hoeven te worden aan de ondernemingsraad. Het begrip belangrijk wordt ook elders in de WOR, in artikel 25, gehanteerd als onderscheidend criterium. Aangesloten kan worden bij de jurisprudentie over dit begrip.

Harrewijn
Rosenmöller