

---

Van: NOAB Adviesgroep WVO Advocaten  
Datum: december 2025  
Onderwerp: Medezeggenschap in kleine ondernemingen

---

## 1. Inleiding

*Bij het woord ‘medezeggenschap’ denken veel werkgevers en werknemers aan de ondernemingsraad (“OR”). Minder bekend zijn echter de Personeelsvertegenwoordiging (“PVT”) en Personeelsvergadering (“PV”): twee medezeggenschapsorganen die ook hun grondslag vinden in de Wet op de ondernemingsraden (“WOR”). In deze wet ligt vast wanneer een OR moet worden ingesteld en welke rechten en plichten dan gelden, maar ook is in de WOR geregeld hoe medezeggenschap kan c.q. moet plaatsvinden binnen zogenoemde kleine(re) ondernemingen.*

*In deze praktijknotitie wordt specifiek ingezoomd op medezeggenschap binnen ondernemingen waar tussen de 10 en 50 personen werkzaam zijn. In paragraaf 2 wordt stilgestaan bij de WOR en wanneer deze van toepassing is. Ook worden - voor de volledigheid - kort de rechten en plichten van de OR omschreven. Vervolgens wordt in paragraaf 3 uiteengezet wanneer een PVT moet worden ingesteld en welke rechten en plichten van toepassing zijn. In paragraaf 4 wordt de PV besproken, evenals de (beperkte) verplichtingen die dan gelden op grond van de WOR. In paragraaf 5 is er specifiek aandacht voor de situatie waarbij de ondernemer weigert een PVT in te stellen of PV te houden en voor de rol van de PVT en/of PV bij reorganisaties maar ook op grond van de Arbowet. Tot slot wordt in paragraaf 6 verwezen naar door de SER opgestelde, praktische informatie.*

## 2. WOR

In de WOR is geregeld hoe binnen in Nederland gevestigde ondernemingen vorm moet worden gegeven aan medezeggenschap. De WOR is niet van toepassing op ondernemingen in het buitenland. Achterliggende doel van het instellen van een OR, PVT of PV is dat dit ‘in het belang is van het goed functioneren van de onderneming’; een medezeggenschapsorgaan speelt een sleutelrol in het overleg van de ondernemer met de in de onderneming werkzame personen. Doelstelling van de verplichtingen uit de WOR is dat zowel de ondernemer als het medezeggenschapsorgaan bijdragen aan het goed functioneren van de onderneming in al haar doelstellingen ([artikel 2 lid 1 WOR](#)).

### 2.1. Kernbegrippen WOR

In de WOR worden verschillende begrippen gebruikt, waarvan de definitie is neergelegd in artikel 1 WOR. Het gaat voor deze praktijknotitie te ver om uitgebreid stil te staan bij al deze begrippen, maar de volgende begrippen zijn belangrijk en worden daarom kort besproken.

#### 2.1.1 Onderneming, ondernemer en bestuurder

De onderneming ([artikel 1 lid 1 sub c WOR](#)) wordt in de wet gedefinieerd als ‘elk in de maatschappij als zelfstandige eenheid optredend organisatorisch verband waarin krachtens arbeidsovereenkomst of krachtens publiekrechtelijke aanstelling arbeid wordt verricht’. Kort samengevat: de onderneming is een zelfstandige arbeidsorganisatie.

De ondernemer ([artikel 1 lid 1 sub d WOR](#)) is degene die als natuurlijke persoon of als rechtspersoon, denk bijvoorbeeld aan een besloten vennootschap, het doel bepaalt en de financiële middelen verschaft. Let op: het is de ondernemer die ervoor moet zorgen dat – als wordt voldaan aan de criteria – een medezeggenschapsorgaan moet instellen voor de onderneming.

De ‘in de onderneming werkzame personen’ (zie ook paragraaf 2.3) leveren hun arbeid, met als tegenprestatie hun salaris als beloning. Bij het leveren van de arbeid staan zij onder leiding van de bestuurder ([artikel 1 lid 1 sub e WOR](#)). De bestuurder wordt gedefinieerd als ‘hij die alleen dan wel tezamen met anderen in een onderneming rechtstreeks de hoogste zeggenschap uitoefent bij de leiding van de

arbeid'. Oftewel: de bestuurder is degene die de dagelijkse leiding van de arbeid in de onderneming heeft en niemand meer boven zich heeft. De bestuurder geeft de opdrachten of aanwijzingen aan de werknemers. Wel kan de bestuurder zelf aanwijzingen krijgen van bijvoorbeeld de aandeelhouder/eigenaar van de onderneming of een Raad van Toezicht.

## 2.2. Getalsgrenzen WOR

De WOR geldt voor alle in Nederland gevestigde ondernemingen boven de getalsgrens van artikel 2 WOR (instelling OR: 50 of meer), of binnen de getalsgrenzen van [artikel 35c](#) en [35d WOR](#) (instelling PVT: 10 tot 50) en [artikel 35b WOR](#) (instelling PV: 10 tot 50).

Oftewel, de WOR bepaalt dat de ondernemer die een onderneming in stand houdt waarin in de regel tenminste 50 personen werkzaam zijn, verplicht is om een OR in te stellen en de voorschriften van de WOR na te leven.

De WOR kent een soortgelijke verplichting tot de oprichting van een PVT in het geval er in de onderneming ten minste 10, maar minder dan 50 personen werkzaam zijn én tenminste de helft van deze personen heeft gevraagd om oprichting van een PVT. Dit dus in tegenstelling tot de verplichting tot instelling van een OR, waarbij de verplichting al ontstaat door het feit dat wordt voldaan aan het getalscriterium.

Een PV die tweejaarlijks moet worden gehouden, is vereist als er in een onderneming 10, maar minder dan 50 personen werkzaam zijn en er geen PVT en ook geen OR is.

Bij minder dan 10 in de onderneming werkzame personen bestaat er geen wettelijk verplichte medezeggenschap.

## 2.3. Wie zijn 'in de onderneming werkzame personen' in de zin van de WOR?

De getalscriteria in de WOR zien dus op 'in de onderneming werkzame personen'.

Let op: dit is dus een iets ruimer begrip dan 'werknemers' of medewerkers. Wie tellen er allemaal mee?

De in de WOR genoemde 'in de onderneming werkzame personen' zijn:

- De werknemers die werkzaam zijn op basis van een arbeidsovereenkomst met de onderneming. Het maakt niet uit of het dienstverband voor onbepaalde of bepaalde tijd, fulltime of parttime is. Ook mensen met een nuluren-/oproepcontract tellen mee ([artikel 1 lid 2 WOR](#)).
- Uitzendkrachten die ten minste 15 maanden werkzaam zijn bij/voor/in de onderneming, tellen mee bij de onderneming als inlener ([artikel 1 lid 3 sub a WOR](#)).
- Werknemers die elders dan in de eigen onderneming zijn tewerkgesteld (bijvoorbeeld gedetacheerd), tellen mee bij de uitlener, dus bij hun eigen werkgever ([artikel 1 lid 3 sub b WOR](#)). Oftewel werknemers met een arbeidsovereenkomst met de onderneming, die niet feitelijk werkzaam zijn in de onderneming (maar bijvoorbeeld bij een andere onderneming binnen het concern zijn gedetacheerd in het buitenland), moeten wel meegerekend worden voor het getalscriterium van de onderneming.
- Ondernemer/werkgever en OR/PVT kunnen samen afspreken om de groep 'in de onderneming werkzame personen' vrijwillig uit te breiden (denk bijvoorbeeld aan vrijwilligers, gedetacheerden of aan uitzendkrachten die nog geen 15 maanden in de onderneming werken). Zo kan hen ook (eerder) actief of passief kiesrecht voor de OR worden toegekend. Deze 'nieuwe' groepen tellen vervolgens mee bij het beantwoorden van de vraag of een OR verplicht is en uit hoeveel leden deze moet bestaan.

Worden de ondernemer en werknemers het niet eens over de vraag of bepaalde groepen werkenden moeten worden meegerekend als 'in de onderneming werkzame personen'? Dan kan de bedrijfscommissie gratis bemiddelen en advies geven ([artikel 37 WOR](#)). Ook kan de zaak dan worden voorgelegd aan de kantonrechter ([artikel 36 en 36a WOR](#)).

### 2.3.1 'In de regel'

De wettelijke verplichting tot instelling van een OR of PVT geeft naast het getalscriterium ook nog aan dat 'in de regel' tenminste het betreffende aantal personen werkzaam moet zijn' ([artikel 2 lid 1 WOR](#) en [artikel 35b en 35c WOR](#)). 'In de regel' wordt wel uitgelegd als dat er over het hele jaar genomen meestal meer dan het betreffende aantal mensen werken. Zijn er bijvoorbeeld 45 mensen werkzaam en worden er voor een extra, tijdelijke klus of opdracht zes werknemers in dienst genomen op grond van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van 6 maanden, dan wordt de getalsgrens voor het verplicht instellen van een OR slechts tijdelijk gehaald; er is geen sprake van 'continuïteit' en dus wordt niet voldaan aan het criterium 'in de regel'.

## 2.4. Rechten/plichten OR in vogelvlucht

Omdat deze praktijknotitie toegespitst is op medezeggenschap in de kleine onderneming, wordt hieronder kort opgesomd welke rechten en plichten een OR heeft. Kennis hiervan is namelijk wel wenselijk als een kleine onderneming richting de getalsgrens van 50 gaat, als het instellen van een OR verplicht is op grond van de toepasselijke collectieve arbeidsovereenkomst (cao) of als wordt overwogen om vrijwillig een OR in te stellen of in stand te houden ([artikel 5a WOR](#)).

Een OR heeft de volgende rechten en plichten:

- 'Meeweten': overlegvergadering ([artikel 24 WOR](#)) en recht op verschillende soorten informatie ([artikel 31 e.v. WOR](#)).
- 'Meepraten': adviesrecht (bij belangrijke besluiten, zoals bijvoorbeeld reorganisatie of bedrijfsverhuizing, o.g.v. [artikel 25 WOR](#), maar ook bij voorgenomen benoeming of ontslag bestuurder o.g.v. [artikel 30 WOR](#)).
- 'Meebeslissen': instemmingsrecht ([27 WOR](#)).
- Geheimhoudingsverplichting ([artikel 20 WOR](#)).
- Zorgtaak ([artikel 28 WOR](#)) op het gebied van arbeidsvoorwaarden (bijvoorbeeld WML naleven), arbeidsomstandigheden en arbeids- en rusttijden (bijvoorbeeld Arbowet en Wet flexibel werken). Ook heeft OR de taak te waken tegen discriminatie en gelijke behandeling en bedrijfsmilieuzorg te bevorderen.

## 3. Personeelsvertegenwoordiging (PVT)

Het doel van medezeggenschap is dat medewerkers invloed kunnen uitoefenen op de bedrijfsvoering. De WOR schrijft ook voor hoe deze medezeggenschap in ondernemingen met minder dan 50 in de onderneming werkzame personen moet worden ingericht. Een inspraak- en medezeggenschapsorgaan voor organisaties met tussen de 10 en 50 medewerkers is de PVT ([artikel 35c WOR](#)).

### 3.1 Instellen PVT

#### 3.1.1 Verplicht of vrijwillig instellen

Artikel 35c lid 1 WOR geeft aan dat voor ondernemingen waarin in de regel tenminste 10 en minder dan 50 werknemers werkzaam zijn, de ondernemer een PVT kan instellen. Dit is dus geen verplichting; het is vrijwillig. Echter, indien bij dit aantal werknemers een meerderheid van de werknemers daarom

vraagt of als een cao dit voorschrijft, dan bepaalt [artikel 35c lid 2 WOR](#) dat de ondernemer wel verplicht is om een PVT in te stellen. De WOR beschrijft niet op welke wijze moet worden vastgesteld of aange-toond dat een meerderheid van de werknemers instelling van een PVT wenst.

Een PVT kan ook vrijwillig worden ingesteld, dus zonder dat de meerderheid van de werknemers hier-om heeft gevraagd. Maar als de PVT vrijwillig is ingesteld, kan deze niet zomaar weer worden opgehe-ven. Dit kan alleen bij een belangrijke wijziging van de omstandigheden en aan het einde van een lo-pende zittingsperiode van de PVT. Verschillen de PVT en/of werknemers en/of betrokken vakbonden hierover van mening met de ondernemer, dan kunnen zij als betrokkene, eventueel na advies en be-middeling van de bedrijfscommissie, de kantonrechter vragen te oordelen dat de PVT in stand moet worden gehouden ([artikel 36 WOR](#)).

Een PVT kan ook nog vrijwillig worden ingesteld door een ondernemer als er minder dan 10 personen werkzaam zijn in de onderneming ([artikel 35d WOR](#)). De bevoegdheden van deze PVT zijn echter be-perkter. Het is dus raadzaam om te checken als er een PVT is onder welke WOR-bepaling deze is in-gesteld.

### 3.1.2 Samenstelling PVT

Een PVT bestaat uit tenminste 3 door de in de onderneming werkzame personen gekozen leden. De 3 leden moeten zelf werkzaam zijn in de onderneming en zij moeten rechtstreeks gekozen worden. De verkiezing vindt plaats bij 'geheime schriftelijke stemming', aldus [artikel 35c lid 1 WOR](#). Andere voor-schriften over de verkiezing geeft de WOR niet.

Let op: om deze vorm van medezeggenschap goed vorm te geven en om onduidelijkheid te voorkomen is het wenselijk en raadzaam om een (verkiezings)reglement PVT op te stellen. In een dergelijk re-gelement kunnen regels en afspraken worden vastgelegd over de samenstelling en de zittingsduur van de PVT, maar ook over de manier waarop kandidaten zich moeten melden en waarop de verkiezingen plaatsvinden (verkiezingsprocedure).

Opvallend is dat de WOR over de verdere werkwijze van de PVT nauwelijks regels geeft. Dit in tegen-stelling tot de OR. Bij wet is alleen vastgelegd op welke wijze de verkiezing van de voorzitter plaats moet vinden ([artikel 35c lid 3 jo. artikel 7 WOR](#)) en welke vereisten gelden voor het uitsluiten en schor-sen van PVT-leden ([artikel 35c lid 3 jo. artikel 13 WOR](#)). Daarom is het raadzaam om een zogenoemd PVT-regelement, ook wel een huishoudelijk regelement genoemd, op te stellen. De SER heeft hiervoor een leidraad ter beschikking gesteld. Zie verder paragraaf 6.

De voorzitter van de PVT vertegenwoordigt de PVT in rechtsgedingen waarbij onder meer kan worden gedacht aan een procedure bij de kantonrechter.

## 3.2 Rechten en plichten PVT

De PVT wordt ook wel aangeduid als een 'light' OR, aangezien een PVT minder rechten heeft dan een OR. In artikel 35c lid 3 WOR zijn de rechten en plichten van de PVT neergelegd.

### 3.2.1 Faciliteiten

Op grond van de WOR moeten aan een PVT de volgende faciliteiten worden aangeboden:

- Vergaderen in werktijd en gebruik van technische en administratieve voorzieningen waarover de ondernemer kan beschikken ([artikel 17 WOR](#));
- Recht op doorbetaalde vrije uren voor onderling beraad en overleg met de achterban;
- Recht op doorbetaalde vrije dagen voor scholing ([artikel 18 WOR](#)). Maar let op: er is in tegen-stelling tot de OR geen sprake van een wettelijk minimumaantal uren en dagen; en
- Kosten, waaronder ook procedurekosten, komen voor rekening van de ondernemer ([artikel 22 en 22a WOR](#)). Maar let op: het raadplegen van deskundigen door de PVT is toege-staan indien hiermee geen kosten zijn gemoeid. Zijn hiermee wel kosten gemoeid dan moet de ondernemer voorafgaand toestemming hebben gegeven.

### 3.2.2 Instemmingsrecht

De PVT heeft op grond van artikel 35c lid 3 instemmingsrecht met betrekking tot het invoeren, wijzigen of intrekken van:

- een regeling op het gebied van arbeids- en rusttijden (neergelegd in [artikel 27 lid 1 sub b WOR](#));
- een regeling op het gebied van arbeidsomstandigheden, ziekteverzuim en re-integratiebeleid (neergelegd in [artikel 27 lid 1 sub d WOR](#)) en
- een klokkenluidersregeling (neergelegd in [artikel 27 lid 1 sub m WOR](#)).

Daarnaast kan een PVT instemmingsrecht hebben als de werkgever wil afwijken van de Arbeidstijdenwet.

Instemming betekent dat de ondernemer de goedkeuring van de PVT nodig heeft, wil hij het besluit kunnen doorvoeren. Omdat het instemmingsrecht als het meest vergaande recht van de PVT wordt gezien, wordt dit recht in paragraaf 3.4 verder uitgewerkt.

Ook is het mogelijk dat een ondernemer en de PVT afspreken dat aan de PVT extra rechten worden toegekend. Bijvoorbeeld door het instemmingsrecht op meer onderwerpen van toepassing te laten zijn of door ook adviesrecht toe te kennen bij reorganisaties waarbij minder dan ¼ van de in de onderneming werkzame personen wordt geraakt. Deze afspraken kunnen schriftelijk worden vastgelegd in een zogenoemde ondernemingsovereenkomst ([artikel 32 WOR](#)).

### 3.2.3 Adviesrecht

De PVT heeft adviesrecht over voorgenomen besluiten die kunnen leiden tot het verlies van arbeidsplaatsen of tot een belangrijke verandering van de arbeid of de arbeidsvoorwaarden van tenminste ¼ van de in de onderneming werkzame personen ([artikel 35 b lid 5 WOR](#)). Bekende voorbeelden zijn hierbij een reorganisatie of een wijziging van het Arbeidsvoorwaardenreglement.

Let op: een groot verschil met het adviesrecht van de OR op grond van [artikel 25 WOR](#) is dat de PVT geen beroepsrecht heeft: als de ondernemer het advies van de PVT niet overneemt is er geen verplichte opschortingstermijn en/of gang naar de rechter mogelijk door de PVT.

Een PVT heeft dus adviesrecht als een ondernemer bijvoorbeeld wil reorganiseren waarbij tenminste ¼ van de werknemers zal worden ontslagen. Wordt het advies van de PVT echter niet opgevolgd, dan heeft de PVT hier geen rechtsmogelijkheden tegen. Kun je dit adviestraject daarom dan maar achterwege laten? Nee, want het kan wel gevolgen hebben voor de ontslagprocedure bij het UWV (zie paragraaf 5).

### 3.2.4 Informatierecht

De ondernemer moet op grond van [artikel 35c lid 3](#) juncto [artikel 31 lid 1 WOR](#) de PVT alle informatie verschaffen die voor de vervulling van zijn taak redelijkerwijs nodig is. Deze informatie mag zowel mondeling als schriftelijk worden verstrekt; er is geen verplichting dat de ondernemer de informatie schriftelijk geeft ([artikel 35c lid 6 WOR](#)). Echter, informatie met betrekking tot de arbeidsvoorwaarde pensioen moet wel schriftelijk worden verstrekt aan de PVT (laatste volzin [artikel 35c lid 6 WOR](#)).

### 3.2.5 Overlegverplichting

Op grond van [artikel 35c lid 2 jo. artikel 35b lid 1 WOR](#) moet de ondernemer tenminste 2 keer per jaar met de PVT bijeenkomen. Daarbij moet tenminste 1 keer per jaar de algemene gang van zaken van de onderneming worden besproken. Denk daarbij aan informatie over de werkzaamheden en de resultaten van de onderneming en de verwachtingen op dit punt voor de toekomst. Let op: als er voor de onderneming een verplichting bestaat om zijn jaarrekening en jaarverslag te publiceren dan moeten deze stukken aan de PVT worden verstrekt in de Nederlandse taal ([artikel 25b lid 4 WOR](#)). Ook moet er aandacht zijn en dus informatie worden verstrekt over het sociale beleid dat wordt gevoerd.

Nakoming van deze verplichting kan door de PVT 'in rechte' worden afgedwongen bij de kantonrechter, aangezien in [artikel 35c lid 3 WOR](#) (laatste volzin) is opgenomen dat [artikel 36 WOR](#) ook van toepassing is.

Let op: in [artikel 35c lid 7 WOR](#) is aan de PVT een specifiek initiatiefrecht toegekend voor wat betreft de arbeidsvoorwaarde pensioen. Dit initiatiefrecht houdt in dat als de PVT in overleg wil treden met de ondernemer over de arbeidsvoorwaarde pensioen en de PVT hiervoor een gemotiveerd verzoek heeft gedaan, de ondernemer verplicht is dit overleg te voeren.

### 3.2.6 Geheimhouding?

Opvallend is dat voor de PVT de bepaling over geheimhouding ([artikel 20 WOR voor de OR](#)) niet van toepassing is verklaard in de wet. Uit de literatuur volgt echter dat ondanks dat dit niet expliciet is geregeld, ook PVT leden vertrouwelijke informatie geheim moeten houden.<sup>1</sup> Gezien het voorgaande is het echter raadzaam om, indien sprake is van vertrouwelijke informatie die gedeeld wordt met de PVT, expliciet schriftelijk vast te leggen dat geheimhouding geldt.

### 3.3 PVT-reglement

Een PVT is op grond van de WOR - in tegenstelling tot een OR - niet verplicht een reglement te maken. Toch kan het verstandig zijn, met name voor de verkiezingen van de PVT en voor haar werkwijze, bepaalde regels op te stellen. Zie voor een Modelreglement en leidraad paragraaf 6.

### 3.4 Instemmingsrecht PVT nader bezien

De PVT heeft instemmingsrecht als het gaat om regelingen over:

- arbeids- en rusttijden;
- arbeidsomstandigheden, ziekteverzuim en re-integratiebeleid; en
- Klokkenluidersregeling.

De instemmingsprocedure die gevolgd moet worden, is gelijk aan de instemmingsprocedure die met een OR moet worden doorlopen. Dit betekent concreet dat een voorgenomen besluit:

- Schriftelijk aan de PVT wordt voorgelegd;
- De ondernemer daarbij een overzicht van de 'beweegredenen' (motivatie) en de gevolgen die het besluit naar de verwachting heeft voor de in de onderneming werkzame personen, overlegt;
- De PVT beslist vervolgens nadat er tenminste 1 maal met de ondernemer overleg is gepleegd (overlegvergadering);
- Na het overleg deelt de PVT zo spoedig mogelijk schriftelijk en gemotiveerd de beslissing aan de ondernemer mee;
- Na de beslissing van de PVT deelt de ondernemer weer zo spoedig mogelijk schriftelijk aan de PVT mee welk besluit hij heeft genomen en met ingang van welke datum hij dat besluit zal uitvoeren.

Geeft een PVT geen instemming dan kan de ondernemer het voorgenomen besluit niet nemen/doorvoeren. Neemt de ondernemer het besluit toch terwijl er geen instemming is gegeven (of gevraagd) door de PVT, dan kan de PVT de nietigheid van dit besluit inroepen. Dit moet de PVT schriftelijk en op tijd doen: uiterlijk binnen 1 maand nadat het besluit is genomen. Indien de PVT de nietigheid van een besluit tijdig schriftelijk heeft ingeroepen mag de ondernemer dit besluit niet doorvoeren. Alternatief is dat de ondernemer zijn voorgenomen besluit herziet conform de voorwaarden of met inachtneming van de bezwaren van de PVT. Ook kan de ondernemer zogenoemde vervangende toestemming vragen bij de kantonrechter om het besluit toch te kunnen nemen ([artikel 35c lid 3 WOR](#) jo. [artikel 27 lid 3 tot en met 6 WOR](#)).

---

<sup>1</sup> Inzicht in de Ondernemingsraad, mr. S.F.H. Jellinghaus, editie 2025, pagina 285.

## 4. Personeelsvergadering (PV)

Voor de situatie waarin er geen OR of PVT verplicht is op grond van de WOR, maar er wel 10 of meer (tot 50) medewerkers zijn, kent de wet nog een vorm van medezeggenschap, namelijk de personeelsvergadering ("PV").

### 4.1 'Instellen' PV

In [artikel 35b WOR](#) is vastgelegd dat in ondernemingen met in de regel tenminste 10 maar minder dan 50 werkzame personen, waarbij geen OR of PVT is ingesteld, de verplichting geldt om tenminste 2 keer per jaar een bijeenkomst te houden met het voltallige personeel, de zogenoemde PV. In deze PV overleggen bestuurder en werknemers over onderwerpen die de onderneming en de positie van de werknemers aangaan. Ook moet de bestuurder/ondernemer de medewerkers informeren over de algemene gang van zaken.

### 4.2 Rechten en plichten PV

#### 4.2.1 Overlegverplichting

Uit het voorgaande volgt dat er een recht is op overleg met de ondernemer/bestuurder over 'alle aangelegenheden die de onderneming aangaan'. Ook de frequentie is wettelijk vastgelegd, namelijk ten minste 2 maal per jaar. Daarbij geldt dat tenminste 1 maal per jaar de 'algemene gang van zaken' wordt besproken.

Let op: een ondernemer moet ook bijeenkomen c.q. een PV houden indien tenminste ¼ van de werknemers hierom gemotiveerd heeft gevraagd.

Medewerkers die 6 maanden of langer in dienst zijn (zie paragraaf 4.2.4) mogen ook zelf input leveren en hun visie en standpunten kenbaar maken tijdens de PV. Maar het is niet de bedoeling van de wet dat de PV wordt 'gebruikt' om persoonlijke klachten aan te kaarten.

#### 4.2.2 Informatierecht

Aan deze verplichte overleggen is ook een informatierecht voor de PV gekoppeld ([artikel 35b lid 4 WOR](#)). Zo moet de ondernemer mondeling of schriftelijk gegevens verstrekken over de werkzaamheden en de resultaten van de onderneming in het afgelopen jaar en de verwachtingen hierover voor de toekomst. Het informatierecht van de PV houdt ook in dat de ondernemer de gepubliceerde jaarrekening en het bestuursverslag in de Nederlandse taal aan het personeel moet verstrekken. Wanneer is een ondernemer hiertoe verplicht? Als sprake is van een coöperatie, onderlinge waarborgmaatschappij, naamloze of besloten vennootschap, commerciële stichting of commerciële vereniging moeten op grond van Boek 2 van het Burgerlijk Wetboek (BW) financiële jaarstukken worden gedeponeerd bij het Handelsregister van de Kamer van Koophandel.

Let op: De verplichting tot openbaarmaking geldt niet voor kleine rechtspersonen die geen winst beogen alsook niet voor natuurlijke personen, niet commerciële verenigingen, niet commerciële stichtingen, etc.

Naast deze algemene (financiële) gegevens informeert de ondernemer de PV ook over het door hem in de komende periode te voeren sociale beleid.

Let op: informatie over pensioen moet aan de PV schriftelijk worden verstrekt, mits die informatie uiteraard schriftelijk beschikbaar is. Achterliggende gedachte is dat pensioen een gecompliceerde arbeidsvoorwaarde betreft, waardoor extra waarborgen zijn opgenomen zodat de werknemers goed worden geïnformeerd. Ook voorgenomen wijzigingen die zien op de uitvoeringsovereenkomst voor het pensi-

oen moeten schriftelijk worden verstrekt, als deze informatie schriftelijk beschikbaar is ([artikel 35b lid 7 WOR](#)).

#### 4.2.3 Adviesrecht PV

Als een ondernemer het voornemen heeft om een beslissing te nemen die kan leiden tot verlies van de arbeidsplaats of tot een belangrijke verandering van de arbeid, de arbeidsvoorwaarden of arbeidsomstandigheden van tenminste ¼ van de werknemers, dan moet dit voorgenomen besluit worden besproken in een vergadering met de werknemers. Daarnaast moet advies van de werknemers worden gevraagd ([artikel 35b lid 5 WOR](#)).

Als er sprake is van een reorganisatie waarbij tenminste ¼ van de werknemers wordt geraakt, moet er dus vooraf advies gevraagd worden aan de PV. Deze adviesverplichting kan echter botsen/schuren met het tijdstip van indienen van een ontslagaanvraag (Formulier A) bij het UWV wegens bedrijfseconomische redenen. Zie hierover paragraaf 5.

Maar, evenals de PVT heeft de PV geen mogelijkheid om een besluit waarover negatief is geadviseerd, aan te vechten bij een rechter. Adviseert de OR dus negatief, dan kan de ondernemer het besluit toch nemen en doorvoeren. Het adviesrecht kan dus soms ervaren worden als een formaliteit die ook kan worden overgeslagen. Het is echter wel een formele stap die gevolgd moet worden, wil een ondernemer voorkomen dat er mogelijk problemen ontstaan in de ontslagprocedure bij het UWV. Daarnaast geldt dat onder het oude ontslagrecht (tot 2015) het niet 'raadplegen' van de PV wel eens heeft geleid tot een hogere ontbindingsvergoeding. In de huidige rechtspraak zijn echter geen voorbeelden te vinden waarin het overslaan van deze WOR-verplichting tot hoge vergoedingen heeft geleid.

Let op: soms is een 'betrokken aangelegenheid' al inhoudelijk geregeld in een cao. In die situatie hoeft de ondernemer geen advies aan de PV/werknemers te vragen.

#### 4.2.4 Uitzondering

In de WOR staat wel een uitzondering voor toepassing van voormelde rechten van de PV. [Artikel 35b lid 8 WOR](#) bepaalt namelijk dat de overlegverplichting, het recht op informatie en het adviesrecht niet gelden voor werknemers die korter dan 6 maanden in de onderneming werkzaam zijn. Deze werknemers tellen ook niet mee als moet worden vastgesteld of de benedengrens van 10 wordt gehaald.

## 5. Praktijksituaties en Arbowet

### 5.1 Wat als de ondernemer geen PVT of PV wil instellen?

Een werknemer, maar ook een betrokken vakbond, kan als 'belanghebbende' op grond van [artikel 35c lid 3](#) juncto [artikel 36 WOR](#) de kantonrechter vragen om de ondernemer te verplichten een PVT in stellen of in stand te houden, als aan de voorwaarden hiervoor is voldaan. Oftewel, als de meerderheid van de werknemers in een onderneming heeft gevraagd om instelling van een PVT, maar de ondernemer doet dit niet, dan kan dit dus via de kantonrechter worden afgedwongen. Een dergelijk verzoek moet in een verzoekschrift worden ingediend bij de rechtbank, sector civiel, afdeling/team kanton. Wel zal moeten worden aangetoond door de verzoeker ('belanghebbende') die de procedure start dat de meerderheid een PVT wenst. Dit kan bijvoorbeeld volgen uit notulen van een personeelsvergadering of uit een schriftelijke enquête of petitie.

In het geval er sprake is van een spoedeisend belang, kan ook een kort geding worden gestart om zo een zogenoemde 'voorlopige voorziening' te vragen op grond waarvan de ondernemer de PVT moet instellen. Denk aan de situatie waarin een ondernemer, terwijl er wel al een aantal keer om een PVT is gevraagd door de meerderheid van het personeel of de PVT zelfs al 'in oprichting is', nog snel een adviesplichtig (reorganisatie) of instemmingsplichtig besluit wil doorvoeren.

### 5.1.1 Weigering PVT instellen

In de rechtspraak is deze situatie een aantal keer aan de kantonrechter voorgelegd. In deze uitspraken is terug te zien dat voor de kantonrechter van groot belang, zo niet cruciaal is, of de wens om een PVT in te stellen ook al bekend was bij de ondernemer en mogelijk al naar voren was gebracht voordat de reorganisatieplannen genomen werden. Zo oordeelde de [kantonrechter Amsterdam op 11 maart 2013](#) (JAR 2013/77) dat een PVT waarvoor de verkiezingen al hadden plaatsgevonden, niet mocht worden gepasseerd. Dit omdat de ondernemer dus al wist dat de PVT binnen enkele dagen 'actief' zou zijn. In die situatie had van de ondernemer mogen worden verwacht dat hij enkele dagen respijt nam en de oprichting van de PVT zou afwachten voordat hij de ontslagvergunningen zou aanvragen. Bovendien had deze ondernemer/werkgever, ook als de PVT nog niet was opgericht, op grond van [artikel 35b lid 5 WOR](#) en als goed werkgever alle medewerkers voor het indienen van de ontslagaanvragen dienen te horen en niet pas na afloop. Deze ondernemer werd door de kantonrechter dus geboden c.q. verplicht om te ontslagaanvragen bij het UWV in te trekken en, voor zover er al toestemming was verleend door het UWV om op te zeggen, werd de ondernemer verboden hiervan gebruik te maken. Kortom, op grond van deze rechtspraak kan een ondernemer de PVT (en PV) niet omzeilen als hij op de hoogte is van het feit dat deze gewenst is door een meerderheid van de medewerkers, of zelfs op korte termijn zal worden ingesteld. De kantonrechter Rotterdam oordeelde op 19 december 2012 (JAR 2013/86) echter dat de ondernemer het instellen van een OR niet hoefde af te wachten, omdat de wens van het personeel pas naar voren was gebracht nadat de reorganisatie bekend was gemaakt.

Let op: de werknemer die het initiatief neemt tot de instelling van een PVT wordt wettelijk beschermd tegen benadeling op grond van [artikel 21 WOR](#). Deze bescherming tegen benadeling geldt uiteraard ook tijdens de duur van het lidmaatschap van de PVT.

### 5.1.2 Weigering PV instellen

Op grond van [artikel 36a WOR](#) kan in een procedure worden afgedwongen dat een ondernemer een PV houdt. Indien aan de daarvoor geldende criteria wordt voldaan (zie paragraaf 4.1) kan iedere werknemer of vakbond met tenminste één werknemer binnen de organisatie, naleving vragen bij de kantonrechter. Als voorwaarde geldt hierbij dat de werknemer zes maanden of langer in de ondernemer werkzaam moet zijn. De betreffende vakbond moet in de onderneming één of meer leden hebben, de belangen behartigen van de werknemers in de betrokken onderneming of bedrijfstak en tenminste twee jaar volledige rechtsbevoegdheid hebben. Zo kan dus in een procedure bijvoorbeeld informatie worden opgevraagd die de ondernemer ondanks verzoeken daartoe niet wil verstrekken.

Let op: als de betreffende werknemer of vakbond als verzoeker in het ongelijk wordt gesteld kan deze wel worden veroordeeld tot betaling van de proceskosten van de ondernemer. Dit terwijl een OR of PVT niet in de proceskosten kunnen worden veroordeeld als zij een procedure starten tegen de ondernemer.

### 5.1.3 Uitspraak en sancties kantonrechter

Als een PVT of medewerker die graag een PVT opgericht wenst te zien, in het gelijk wordt gesteld, betekent dit dat de kantonrechter aan de ondernemer de verplichting oplegt om de betreffende verzochte handeling te verrichten. Weigert de ondernemer deze verplichting c.q. uitspraak na te komen, dan is sprake van een overtreding op grond van de Wet op de economische delicten. De ondernemer kan dan gestraft worden met hechtenis van ten hoogste zes maanden of een geldboete van ten hoogste € 22.500,=. Oftewel, door middel van een uitspraak van de kantonrechter kan het niet nakomen van de verplichting tot het instellen van een PVT een strafbaar feit worden. Ook kan de kantonrechter een handeling verplichten, op straffe van een dwangsom.

In de praktijk komt het voorgaande niet/nauwelijks voor. Als het al komt tot een procedure tot instelling van een PVT, dan volgt de ondernemer deze uitspraak veelal op. Maar nog veel vaker komt het niet tot een dergelijke uitspraak en zal de ondernemer in overleg treden met de medewerkers die hierom vragen en alsnog "vrijwillig" de WOR opvolgen en tot instelling van een PVT overgaan.

## 5.2 Reorganisatie

### 5.2.1 Ontslagaanvraag prematuur

In deze notitie is in paragraaf 3.2.3 en paragraaf 4.2.3 toegelicht dat de PVT respectievelijk PV een adviesrecht kan hebben als een ondernemer – kort samengevat – wil gaan reorganiseren. Anders gezegd, indien een ondernemer de arbeidsovereenkomst van medewerkers wegens bedrijfseconomische redenen wil beëindigen, kan er op grond van de WOR eerst voorafgaand advies moeten worden gevraagd aan de PVT of PV. De WOR zelf kent geen sanctie op het niet opvolgen van deze verplichting. Het UWV AJD, de instantie die ontslagaanvragen wegens bedrijfseconomische redenen moet beoordelen, kan hier echter wel gevolgen aan verbinden. Zo is in de [UWV Uitvoeringsregels ontslag BE](#) het volgende hierover opgenomen:

“(...)

#### 1.2.9 Raadpleging medezeggenschap

(...)

##### 1.2.9.2 Onderneming met 10 tot 50 personen

*De werkgever/ondernemer met 10 tot 50 personen is verplicht elk besluit dat kan leiden tot verval van arbeidsplaatsen of verandering van de arbeid van ten minste 25% van het personeel in een vergadering met de werknemers te bespreken en daarover advies te vragen. Als een personeelsvertegenwoordiging (pvt) is ingesteld moet de werkgever/ondernemer in plaats van de personeelsvergadering de pvt raadplegen. Als de werkgever/ondernemer het advies van de personeelsvergadering of pvt niet overneemt, dan is er geen verplichte opschortingstermijn en geen beroepsrecht bij de Ondernemingskamer. Omdat de werkgever in bovengenoemde situaties verplicht is het voorgenomen besluit met het personeel te bespreken en daarover advies te vragen, is een ontslagaanvraag prematuur als de raadpleging nog niet heeft plaatsgevonden.*

(...)”

Wordt de PVT of PV dus overgeslagen, dan geldt de ingediende ontslagaanvraag als prematuur, met als gevolg dat op grond van artikel 4 lid 6 Regeling UWV-ontslagprocedure de ontslagaanvraag wordt geweigerd.

Let op: het is raadzaam om vooraf met het UWV te overleggen over het moment waarop de PV wordt gehouden. Indien een ondernemer namelijk bij een reorganisatie alle medewerkers eerst vooraf moet informeren en om advies moet vragen, is de kans reëel dat werknemers zich ziekmelden, voordat de ontslagaanvraag is ingediend. Dit zou met zich kunnen brengen dat de ontslagroute via het UWV wordt geblokkeerd door het opzegverbod dat geldt tijdens ziekte. Het is daarom raadzaam om voorafgaand met het UWV af te stemmen dat de ontslagaanvragen (A-formulier c.q. pro forma ontslagaanvraag) eerst wordt ingediend en dat bijvoorbeeld één dag daarna de PV om advies wordt gevraagd.

### 5.2.2 Opzegverbod

Op grond van [artikel 7:670 lid 4 BW](#) is het verboden om de arbeidsovereenkomst van een werknemer die lid is van een PVT op te zeggen tijdens zijn/haar lidmaatschap van de PVT. Dit opzegverbod geldt ook voor de werknemer die geplaatst is op een kandidatenlijst van de PVT of die korter dan 2 jaar geleden lid is geweest van een PVT.

Het opzegverbod voor een PVT-lid is echter niet van toepassing als de arbeidsovereenkomst wordt opgezegd op grond van bedrijfseconomische redenen, de zogenoemde a-grond. De reden voor ontslag is dan de reorganisatie/personeelsinkrimping en niet het lidmaatschap van de PVT. Zie ook de [UWV Uitvoeringsregels ontslag BE paragraaf 4.2.2.4](#):

“(...)

#### 4.2.2 Uitzonderingen op opzegverboden bij bedrijfseconomische redenen

*In sommige situaties – bij een ontslag om bedrijfseconomische redenen – gelden de verschillende opzegverboden niet. Dit is geregeld in artikel 7:670a BW.*

(...)

#### 4.2.2.4 Overige gevallen (diverse medezeggenschap e.a.)

*In de overige situaties genoemd in de hierboven genoemde onderdelen e t/m i gelden de opzegverboden niet bij een ontslag om bedrijfseconomische redenen (volledige bedrijfsbeëindiging, gedeeltelijke bedrijfsbeëindiging, personeelsinkrimping enz.) voor zover de werknemer ten minste een half jaar op de vervallen arbeidsplaats werkzaam is geweest (artikel 7:670a, derde lid, aanhef en onderdeel c). (...)*

Let op: Indien Formulier B voor een PVT-lid moet worden ingevuld, kan worden aangegeven dat er geen opzegverbod van toepassing is. Als er in dat kader een motivatie of bijlage moet worden aangeleverd, kan aanvullend worden vermeld dat er geen verband bestaat tussen de reden voor ontslag en het PVT-lidmaatschap.

### 5.3 Arbowet

Zoals omschreven in paragraaf 3.2.2 heeft de PVT op grond van de WOR instemmingsrecht als een regeling op het gebied van arbeidsomstandigheden, ziekteverzuim en re-integratiebeleid wordt ingevoerd, gewijzigd of ingetrokken. Maar ook in de Arbeidsomstandighedenwet (Arbowet) is een aantal rechten voor het medezeggenschapsorgaan OR of PVT vastgelegd.

#### 5.3.1 Overlegverplichting o.g.v. Arbowet

In [artikel 12 lid 1 van de Arbowet](#) is vastgelegd dat bij de uitvoering van het arbeidsomstandighedenbeleid werkgever en de werknemers samenwerken. Indien er een PVT (of OR) is ingesteld, wordt deze geacht namens de werknemers op te treden. Zo bepaalt artikel 12 lid 2 Arbowet voor de PVT (en OR) dat de werkgever overleg voert met de PVT (en OR) 'over aangelegenheden die het arbeidsomstandighedenbeleid betreffen alsmede over de uitvoering van dit beleid, waarbij actief informatie wordt gewisseld'. De PVT (en OR) heeft dus (ook) op grond van de Arbowet het recht om met de ondernemer te spreken over het gevoerde en toekomstige arbobeleid in algemene zin, maar ook over concrete risicobeperkende maatregelen.

Voor ondernemingen waarin in de regel minder dan 10 personen werkzaam zijn, en waar geen OR of PVT is ingesteld, moet de werkgever overleggen met de belanghebbende werknemers over onder andere de risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E) en de arbodienst.

Ook hebben PVT-leden (en OR-leden) op grond van [artikel 12 lid 4 Arbowet](#) het recht om vertrouwelijk te overleggen met de Nederlandse Arbeidsinspectie (voorheen: Inspectie SZW).

#### 5.3.2 Instemmingsrecht PVT o.g.v. Arbowet

De PVT (en OR) heeft instemmingsrecht voor wat betreft de benoeming van de persoon en de positie van de preventiemedewerker op grond [van artikel 13 lid 1 Arbowet](#).

De Arbowet verplicht iedere werkgever om een arbodienstverlener in te schakelen. Deze arbodienstverlener is er onder andere voor het begeleiden van ziekteverzuim. Er kan daarbij gekozen worden voor een vangnetregeling of een maatwerkregeling. Voor toepassing van deze laatste regeling is voorafgaande overeenstemming (lees: instemming) met de OR of PVT vereist op grond [van artikel 14 lid 9 Arbowet](#) (zie voor meer informatie onder andere het Arboportaal).

Op grond van de Arbowet is het sinds 2017 verplicht om als werkgever een zogenoemd 'basiscontract', ook wel aangeduid als arbocontract, met een arbodienstverlener af te sluiten. Hierin staan de afspraken/voorwaarden tussen de werkgever en arbodienst/bedrijfsarts. Verplicht onderdeel van de afspraken in het arbocontract is dat de bedrijfsarts moet kunnen overleggen met het medezeggenschapsorgaan en de preventiemedewerker en vice versa. De PVT (en OR) heeft instemmingsrecht voor wat betreft de keuze van de arbodienst en de inhoud van het arbocontract. Deze instemming wordt ook wel ontleend aan [artikel 27 lid 1 sub d WOR](#) (zie hierboven).

## 6. Ten slotte

De Sociaal-Economische Raad (SER) geeft op de website [www.SER.nl/nl/thema/medezeggenschap](http://www.SER.nl/nl/thema/medezeggenschap) antwoord op verschillende vragen rond medezeggenschap en/of informatie over het [instellen van bijvoorbeeld een PVT](#). Daarnaast heeft de SER een aantal informatieve publicaties over medezeggenschap gepubliceerd, waaronder de [Leidraad personeelsvertegenwoordiging \(PVT\)](#) en het [Formulier Modelreglement PVT](#).

Mocht u vragen hebben over de inhoud van deze NOAB praktijknotitie, dan kunt u als NOAB-lid in het kader van de NOAB-helpdesk contact opnemen met:

NOAB Adviesgroep lid WVO Advocaten  
Tel. 055-5066650

### **Voorwaarden en disclaimer**

*Deze praktijknotities zijn specifiek bedoeld voor NOAB-kantoren. Het is niet toegestaan deze te delen met andere partijen. Daarnaast is de disclaimer van kracht die je kunt vinden op <https://noab.nl/disclaimer-privacy-en-cookieverklaring/>.*