

Vragen gesteld door de leden der Kamer, met de daarop door de regering gegeven antwoorden

2100

Vragen van het lid **Maatoug** (GroenLinks) aan de Staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid over *Gorillas* (ingezonden 14 december 2021).

Antwoord van Minister **Van Gennip** (Sociale Zaken en Werkgelegenheid) (ontvangen 16 maart 2022). Zie ook Aanhangsel Handelingen, vergaderjaar 2021–2022, nr. 1384.

Vraag 1

Kent u het artikel «Alles in de flitsbezorging gaat snel, behalve het uitbetalen van het loon aan de koeriers»?¹

Antwoord 1

Ja.

Vraag 2

Klopt het dat Gorillas sinds kort een Nederlandse holding is, in plaats van een Duits bedrijf?

Antwoord 2

Gorillas heeft desgevraagd aangegeven inderdaad te hebben besloten om een Nederlandse holdingmaatschappij te worden. Dit volgt ook uit het uittreksel van Gorillas Technologies Holding B.V. uit het handelsregister van de Kamer van Koophandel. Daarin is opgenomen dat op 29 januari 2022 de B.V. is ontstaan door omzetting van Gorillas Technologies GmbH.

Vraag 3

Heeft dit te maken met het feit dat er in Duitsland meer regels gelden rondom zeggenschap, en dat Gorillas deze regels zou proberen te ontwijken? Klopt het dat Gorillas in Duitsland via de rechter probeert te voorkomen dat er een ondernemingsraad wordt opgericht?

¹ De Volkskrant, 19 november 2021, «Alles in de flitsbezorging gaat snel, behalve het uitbetalen van het loon aan de koeriers», («Alles in de flitsbezorging gaat snel, behalve het uitbetalen van het loon aan de koeriers» | De Volkskrant).

Antwoord 3

Het is de verantwoordelijkheid en bevoegdheid van een bedrijf om een afweging te maken over de te voeren strategie en beleid. Of de regels rondom zeggenschap in Duitsland een reden zijn voor de beslissing om een Nederlandse Holding te worden, kan ik niet bevestigen. Uit een persbericht op de website van het Arbeidsgericht in Berlijn van eind november 2021 blijkt wel dat Gorillas de rechter eerder heeft verzocht om een beëindiging van de verkiezing van de ondernemingsraad. Uit hetzelfde bericht maak ik op dat dit verzoek door de rechter is afgewezen.

Vraag 4

Is hierover contact geweest met de Duitse overheid?

Antwoord 4

Voor zover ik weet, is hierover geen contact geweest tussen de Nederlandse en de Duitse overheid. Of Gorillas hierover contact heeft gehad met de Duitse overheid is mij niet bekend.

Vraag 5 en 7

Kunt u uiteenzetten wat de verschillen zijn in de regelgeving tussen Nederland en Duitsland op het gebied van medezeggenschap? Hoe zijn de Nederlandse regels rondom medezeggenschap in verhouding tot andere Europese landen?

Antwoord 5 en 7

De beantwoording van deze vraag vraagt een vergaand onderzoek naar de medezeggenschapsregels in Europese landen. Voor zover bekend is er geen recent rechtsvergelijkend onderzoek voorhanden. Vanwege de complexiteit van een dergelijk onderzoek is het niet mogelijk om binnen het bestek van deze vragen alle verschillen tussen Nederland en Duitsland op het gebied van de medezeggenschap uiteen te zetten dan wel de verhouding van het Nederlandse medezeggenschapsrecht in relatie tot andere Europese landen te duiden.

Passend bij de voorliggende casus volgt hierna op hoofdlijnen wel een beschrijving van enkele verschillen tussen Nederland en Duitsland² op het gebied van de medezeggenschap.

Een eerste verschil is het niveau waarop de medezeggenschap in Nederland en Duitsland plaatsvindt.

In Nederland kennen we de ondernemingsraad op vestigingsniveau. Daarnaast hebben ondernemingsraden een (algemeen) voordrachtsrecht voor leden van de raad van commissarissen van structuurvennootschappen. Voor een derde van het aantal leden van de raad van commissarissen geldt voor de ondernemingsraad een versterkt recht van aanbeveling. De persoon die de ondernemingsraad op die grond aanbeveelt, wordt door de raad van commissarissen in beginsel op voordracht geplaatst.

In Duitsland zijn twee niveaus van medezeggenschap te onderscheiden. Allereerst op vestigingsniveau. Daarnaast op het niveau van de onderneming. Op vestigingsniveau kent Duitsland de Betriebsrat/ondernemingsraad die zich richt op operationele zaken. Op ondernemingsniveau vindt medezeggenschap plaats in de Aufsichtsrät/Raad van Commissarissen. Anders dan in Nederland kunnen vertegenwoordigers van werknemers in Duitsland direct plaatsnemen in die raad. Deze medezeggenschap wordt Mitbestimmung genoemd. Alleen in grotere ondernemingen bestaat het recht op Mitbestimmung.

Een tweede verschil is het moment waarop de ondernemingsraad/Betriebsrat wordt ingesteld.

Zo is een ondernemer in Nederland verplicht om een ondernemingsraad in te stellen wanneer hij een onderneming in stand houdt waarin in de regel ten minste 50 personen werkzaam zijn. Hij kan daartoe ook eerder vrijwillig overgaan. In kleine ondernemingen waarin in de regel minder dan 50 personen werkzaam zijn en waar geen ondernemingsraad is ingesteld, kan een

² Voor de informatie over Duitsland is gebruik gemaakt van de brochures Co-Determination 2019 (Engels) en Mitbestimmung – Eine gute Sache (Duits) die op de website van het Duitse Bundesministerium für Arbeit und Soziales staat, zie: www.bmas.de/EN/Services/Publications/a741e-co-determination.html.

personeelsvertegenwoordiging worden ingesteld. In bepaalde gevallen is de ondernemer daartoe verplicht.

In Duitsland kan een Betriebsrat worden ingesteld in een private onderneming, wanneer er doorgaans ten minste vijf werknemers werkzaam zijn die mogen stemmen en ten minste drie van hen eveneens verkiesbaar zijn. In zowel Nederland als Duitsland is het aantal leden van de ondernemingsraad afhankelijk van het aantal personen dat werkzaam is in de onderneming. Waar in Nederland een minimum van drie leden geldt, kan een Betriebsrat in Duitsland al bestaan uit 1 persoon.

Een ander verschil ziet op de vraag wanneer iemand kiesgerechtigd is en zich verkiesbaar kan stellen voor de ondernemingsraad/Betriebsrat.

In Nederland hebben de in de onderneming werkzame personen na drie maanden actief en passief kiesrecht voor de verkiezingen van de ondernemingsraad. Werkzame personen zijn personen die in de onderneming werkzaam zijn krachtens een publiekrechtelijke aanstelling dan wel krachtens een arbeidsovereenkomst. Ook uitzendkrachten die ten minste 18 maanden werkzaam zijn, hebben actief en passief kiesrecht binnen de onderneming van de inlener. In Nederland lijken bezorgers van Gorillas veelal een arbeidsovereenkomst te hebben voor bepaalde of onbepaalde tijd. Dit betekent dat zij na drie maanden zowel actief als passief kiesrecht zouden verwerven voor de ondernemingsraad.

In Duitsland hebben alle werknemers actief kiesrecht wanneer zij 16 jaar of ouder zijn. Werknemers zijn degenen die in loondienst werkzaam zijn. Ook ambtenaren werkzaam in privaatrechtelijke instellingen vallen hieronder. Uitzendkrachten die meer dan drie maanden werkzaam zullen zijn in de onderneming hebben in dat geval eveneens actief kiesrecht. Verkiesbaar zijn die werknemers die 18 jaar of ouder zijn en (in beginsel) minimaal zes maanden werkzaam zijn in de onderneming. Anders dan in Nederland kunnen uitzendkrachten in Duitsland zich niet verkiesbaar stellen in de onderneming van de inlener.

Tot slot is op hoofdlijnen gekeken naar de verschillende bevoegdheden van de ondernemingsraad en Betriebsrat. Ook daar zijn verschillen te ontdekken.

In Nederland heeft de ondernemingsraad verschillende rechten zoals: adviesrecht, instemmingsrecht, initiatiefrecht en het recht op informatie. De ondernemer dient minimaal twee keer per jaar in een overlegvergadering waar ook het bestuur bij aanwezig is de algemene gang van zaken met de ondernemingsraad te bespreken.

De Betriebsrat in Duitsland heeft eveneens verschillende rechten als instemmingsrecht, het recht op consultatie, het recht om te worden gehoord, het recht op informatie en het doen van voorstellen. De ondernemer en Betriebsrat komen minimaal een keer per maand bij elkaar om de aan de orde zijnde zaken te bespreken.

Op het gebied van de economische aangelegenheden verschilt de rol van de ondernemingsraad van de rol van de Betriebsrat. In Nederland heeft de ondernemingsraad adviesrecht m.b.t. diverse economische aangelegenheden. Zo heeft zij adviesrecht met beroepsrecht op elk voorgenomen besluit tot het vestigen of afstoten van de zeggenschap over een andere onderneming, fusies, het beëindigen van de werkzaamheden van de onderneming of een belangrijke wijziging in de organisatie van de onderneming.

In Duitsland dient de ondernemer de Betriebsrat te informeren over structurele wijzigingen als bezuinigingen en het sluiten of verplaatsen van de onderneming. De ondernemer moet overleg voeren over zijn plannen met de Betriebsrat en proberen tot overeenstemming te komen. Anders dan in Nederland heeft de Betriebsrat instemmingsrecht op het Sociaal Plan. Duitse bedrijven met meer dan 100 werknemers moeten een aparte commissie instellen waarmee de economische aangelegenheden worden besproken. Deze commissie moet worden geïnformeerd en in bepaalde gevallen geconsulteerd.

Verskillend is ook dat ondernemingen in Duitsland met meer dan 20 stemgerechtigde werknemers de instemming moet hebben van de Betriebsrat ten aanzien van specifieke personele wijzigingen zoals aanneming van personeel, inschalingen en overplaatsingen van personeel. In bepaalde wettelijk bepaalde gevallen kan de Betriebsrat deze instemming weigeren. Als de werkgever de voorgenomen beslissing toch wil doorvoeren, dan moet de zaak worden voorgelegd aan de rechter. Verschillend is ook dat de Betriebsrat voorafgaand aan elk ontslag moet worden gehoord. Gebeurt dit niet, dan is

het ontslag ongeldig. De Betriebsrat kan bezwaar maken tegen een ontslag. Nederland kent niet een soortgelijke rol voor de ondernemingsraad, tenzij meerdere ontslagen aan de orde zijn ten gevolge van bijvoorbeeld een inkrimping van de onderneming.

Vraag 6

Komt het vaker voor dat bedrijven vanwege de Nederlandse regels rondom medezeggenschap ervoor kiezen hun bedrijf Nederlands te maken?

Antwoord 6

De keuze van ondernemingen om hun bedrijf Nederlands te maken zal vermoedelijk gebaseerd zijn op meerdere redenen. De regels rondom medezeggenschap spelen daar mogelijk ook een rol in. Ik kan niet beoordelen in hoeverre de Nederlandse medezeggenschapsregels daarin een doorslaggevende factor zijn.

Vraag 8

Wat is de invloed van Europese regelgeving op regels rondom medezeggenschap?

Antwoord 8

Voor het antwoord op deze vraag is nader gekeken naar de Richtlijn inzake de Europese ondernemingsraden en de SE-Richtlijn.

De Europese Ondernemingsraad

De Richtlijn inzake de Europese ondernemingsraden (Richtlijn 2009/38/EG) voorziet in maatregelen om de medezeggenschap van werknemers in multinationals met vestigingen binnen de Europese Unie te waarborgen. Deze richtlijn is in Nederland geïmplementeerd in de Wet op de Europese ondernemingsraden (Wet EOR).

De Wet EOR geldt voor multinationals met ten minste 1000 werknemers, die vestigingen hebben in Nederland én in ten minste één andere lidstaat van de Europese Unie. Daarnaast moeten er in twee verschillende lidstaten gemiddeld 150 werknemers werkzaam zijn. Ongeveer 59% van de Nederlandse multinationals die daartoe verplicht zijn, hebben ook daadwerkelijk een EOR ingesteld.³

De Wet EOR waarborgt het recht op informatie en raadpleging van werknemers in multinationals. De bevoegdheden van de EOR komen voort uit onderhandelingen van werknemersvertegenwoordigers uit verschillende lidstaten en het hoofdbestuur. De bevoegdheden zullen (grotendeels) gebaseerd zijn op de referentievoorschriften uit de Wet EOR. Zo wordt de EOR bijvoorbeeld ten minste één keer per jaar geïnformeerd en geraadpleegd over grensoverschrijdende aangelegenheden die van belang zijn voor de multinational, zoals financieel-economische onderwerpen, fusie of inkrimping. De bevoegdheden van de EOR komen niet in de plaats van de bevoegdheden van de Nederlandse nationale ondernemingsraden of de centrale ondernemingsraad (COR). De EOR kan daarom een meerwaarde hebben voor de medezeggenschap van werknemers in multinationals. Het overleg in de EOR kan de medezeggenschap van werknemers versterken door hun betrokkenheid op grensoverschrijdende onderwerpen. Als er vertegenwoordigers van Nederlandse medezeggenschapsorganen in de EOR zitten, kan dit bevorderend zijn voor het contact tussen de EOR en Nederlandse medezeggenschapsorganen.

Medezeggenschap bij de Europese Vennootschap

De Europese vennootschap (SE) is een rechtsvorm die wordt gebruikt door ondernemingen die actief zijn in ten minste twee verschillende lidstaten van de Europese Unie. Voor de SE is een medezeggenschapsregeling opgenomen in de SE-richtlijn (Richtlijn 2001/86/EG). Er moet voor worden gezorgd dat de oprichting van een SE niet gepaard gaat met een intrekking of inperking van bestaande praktijken ten aanzien van de rol van de werknemers in de vennootschappen die aan de oprichting van een SE deelnemen. De richtlijn geeft daartoe aanvullende regels. De medezeggenschapsregeling voor de SE

³ M. Meyer, «The position of Dutch Works Councils in Multinational Corporations», diss. 2018, p.240.

is in Nederland geïmplementeerd in de Wet rol werknemers bij Europese rechtspersonen (WRW).

Het bestuur van de SE onderhandelt met werknemersvertegenwoordigers van de verschillende deelnemende vennootschappen over de rol van werknemers in de SE. Voor het bepalen van de rol van werknemers kunnen zekere referentievoorschriften leidend zijn. Deze referentievoorschriften zijn onderverdeeld in voorschriften met betrekking tot informatie en raadpleging enerzijds, en bepalen dat de SE een ondernemingsraad moet instellen die bestaat uit werknemers van de verschillende vennootschappen. Anderzijds zien de referentievoorschriften op de medezeggenschap, en zien bijvoorbeeld op inspraak op de samenstelling van het bestuursorgaan of toezichthoudend orgaan.

De richtlijn laat de bestaande rechten met betrekking tot de rol van de werknemers, overeenkomstig de nationale wetgeving en/of praktijk, die de werknemers van de SE en van haar dochterondernemingen en vestigingen genieten, onverlet. Dit geldt niet voor de medezeggenschap in de organen van de SE. Voor zover het dochterondernemingen van de SE betreft blijven ook de rechten van de werknemers inzake medezeggenschap in de vennootschapsorganen in stand.

Anderen richtlijnen

De Richtlijn 2002/14/EG stelt een algemeen kader van minimumvoorschriften vast met betrekking tot het recht van werknemers op informatie en raadpleging op het gebied van de economische situatie van en de werkgelegenheid binnen de onderneming of vestiging. Het recht op informatie en raadpleging van werknemers is geregeld in de WOR. De WOR kent de ondernemingsraad meer rechten en bevoegdheden toe dan in de richtlijn zijn opgenomen. Voor de implementatie van de richtlijn waren dan ook slechts een beperkt aantal aanpassingen nodig.⁴

Voor de Europese Coöperatieve Vennootschap (SCE) is een medezeggenschapsregeling opgenomen in een aparte Richtlijn (Richtlijn 2003/72/EG). Deze is (ook) geïmplementeerd in de WRW.

Tot slot is ook de Richtlijn (EU) 2017/1132 aangaande bepaalde aspecten van het vennootschapsrecht relevant voor de medezeggenschap. Deze richtlijn is gewijzigd bij Richtlijn (EU) 2019/2121 voor wat betreft grensoverschrijdende omzettingen, fusies en splitsingen. Ten aanzien van deze laatste Richtlijn loopt nog een implementatietraject.

⁴ Kamerstuk 29 364, nr. 3.