

Vergaderjaar 1998–1999

21 501-18

Sociale Raad

Nr. 87

BRIEF VAN DE MINISTER VAN SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

's-Gravenhage, 16 november 1998

Conform mijn toezegging tijdens het Algemene Overleg van 15 oktober jl. (21 501-18, nr. 88) doe ik u bijgaand de toegezegde achtergrondinformatie toekomen met betrekking tot de **rol van werknemers in de Europese Vennootschap**. Naar verwachting zal dit onderwerp op de Sociale Raad van 2 december a.s. weer aan de orde komen.

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
K. G. de Vries

DE ROL VAN DE WERKNEMERS BIJ DE EUROPESE VENNOOTSCHAP

Het dossier van de Europese vennootschap (Societas Europea = SE) valt uiteen in twee subdossiers.

Ten eerste is er **de verordening betreffende het statuut van de Europese vennootschap** (hierna: de verordening). Hierin staan regels inzake de oprichting, het kapitaal en de positie van bestuur en aandeelhouders van de SE en de voorwaarden voor de verplaatsing van de zetel daarvan.

Ten tweede **de richtlijn tot aanvulling van het statuut van de SE met betrekking tot de rol van werknemers bij de SE** (hierna: de richtlijn). Doel hiervan is het waarborgen van de invloed van de werknemers op de (strategische) besluitvorming bij een SE.

Verdere opbouw

Hierna zal achtereenvolgens worden ingegaan op:

- het belang van de verordening en de richtlijn
- de «recentere» ontwikkelingen rond de richtlijn
- de Nederlandse wensen ten aanzien van de richtlijn
- de hoofdpunten van het thans voorliggende Oostenrijkse compromisvoorstel voor de richtlijn.

1. Het belang van de verordening en de richtlijn

De verordening introduceert een nieuwe rechtsvorm die door Europees in plaats van door nationaal recht wordt beheerst: de Europese naamloze vennootschap. Deze nieuwe rechtsvorm is optioneel: bedrijven kunnen er gebruik maken, maar zijn daartoe niet verplicht.

Doel van dit nieuwe Europese rechtsinstrument is om het Europese bedrijfsleven het gemakkelijker te maken om de vruchten te plukken van de interne markt, door de samenwerking van vennootschappen binnen de EU te faciliteren.

Zo maakt de verordening het mogelijk dat naamloze vennootschappen uit verschillende lidstaten juridisch fuseren (door samen op te gaan in een Europese vennootschap). Daarnaast biedt de verordening de mogelijkheid een houdstermaatschappij of een gemeenschappelijke dochteronderneming, gebaseerd op Europees recht, op te richten. De eerstgenoemde mogelijkheid maakt het ook mogelijk de juridische structuur van concerns te vereenvoudigen, wat besparingen op administratieve lasten kan opleveren. De verordening wordt behandeld in de Interne Marktraad.

De richtlijn moet gezien worden als noodzakelijk complement van de verordening. Hij voorziet in zekere waarborgen voor invloed en betrokkenheid van de werknemers op de (strategische) besluitvorming bij een SE. Probleem hierbij is het slaan van een brug tussen de zeer uiteenlopende tradities rond informatie, consultatie en medezeggenschap van werknemers in de lidstaten. Zo hebben werknemers in een deel van de lidstaten wel en in een ander deel geen invloed op de samenstelling van het bestuur of het toezichthoudend orgaan van vennootschappen (hierna participatie genoemd). Eerstgenoemde vrezen dat wanneer bedrijven kunnen kiezen voor een rechtsvorm waar dergelijke rechten niet gelden, hun nationale systeem wordt uitgehold. De richtlijn wordt behandeld in de Sociale Raad. Als het zou lukken een oplossing te vinden tussen deze tegenstellingen, dan zou dat met name bij grote concerns de vormgeving van de rol van de werknemer aanzienlijk kunnen vereenvoudigen.

Denk bijvoorbeeld aan de fusie van een Nederlandse, Duitse en Finse vennootschap via oprichting van een SE. Na de oprichting van de SE zou dan sprake zijn van één participatiesysteem waarin de werknemers uit alle landen kunnen participeren i.p.v. drie waarin alleen de werknemers uit de afzonderlijke landen participeren.

Geconcludeerd kan dus worden dat SE's de intracommunautaire samenwerking kunnen vergemakkelijken en waarbij ook de stroomlijning en internationalisering van de invloed van de werknemers op de (strategische) besluitvorming van de SE gewaarborgd kan worden. Dat kan de concurrentiekracht van de betrokken ondernemingen ten goede komen.

Het gebruik van deze nieuwe mogelijkheden door het bedrijfsleven zal (mede) afhangen van de minimumwaarborgen voor werknemersinvloed uit de richtlijn. Worden die te zwaar aangezet dan valt te verwachten dat zulks veel ondernemers zal afschrikken.

Fiscale aspecten

In het verleden is wel geopperd om in de verordening bijzondere bepalingen op te nemen die SE's op fiscaal terrein gunstiger behandelen dan andere vennootschappen. Daar is het niet van gekomen. Wel zijn er intussen fiscale richtlijnen vastgesteld die kunnen bijdragen aan de oplossing van fiscale problemen waar SE's tegen aan zouden kunnen lopen. Hierbij valt met name te denken aan de fusierichtlijn¹. De richtlijn noch de verordening bevatten thans enige bepaling die SE's op fiscaal terrein begunstigen ten opzichte van nationale vennootschappen. Op in Nederland gevestigde SE's zullen dezelfde fiscale regels worden toegepast als op in Nederland gevestigde NV's en BV's.

2. De recentere ontwikkelingen rond de richtlijn

Op basis van het laatste commissievoorstel (uit 1989) kon geen overeenstemming bereikt worden, vanwege de genoemde fundamentele verschillen tussen de lidstaten op participatiegebied.

Na aanvaarding Euro-OR richtlijn (in 1994) heeft de Europese Commissie in december 1996 een «high-level»-groep onder voorzitterschap van oud EG-commissaris Davignon gevraagd te adviseren over de vormgeving van de rol van de werknemers bij de SE.

Kort gezegd kwam het advies van de Davignongroep erop neer het kernconcept uit de Euro-OR richtlijn te benutten: voorrang voor zelfregulering, maar met een vangnet voor het geval er geen overeenstemming wordt bereikt tussen het management en de werknemers-vertegenwoordigers (bijzondere onderhandelingsgroep; BOG) en het management toch de oprichting van de SE wil doorzetten.

Het vangnet zou zwaarder moeten zijn dan in de Euro-OR richtlijn. Het zou de werknemers namelijk niet alleen recht moeten geven op instelling van een soort Europese ondernemingsraad (maar met iets meer rechten) ten behoeve van informatieverstrekking en raadpleging ten aanzien van grensoverschrijdende kwesties, maar ook op het gebied van participatie.

Namelijk in de vorm van een recht op benoeming of verkiezing van een vijfde van het bestuur of van het toezichthoudend orgaan. Verder adviseerde Davignon om de mogelijkheid een nationale vennootschap om te zetten in een Europese uit de verordening te schrappen.

Het rapport van de Davignongroep kwam te laat om er onder Nederlands voorzitterschap (eerste helft 1997) veel mee te doen. Wel heeft de Sociale

¹ Richtlijn van de Raad van 23 juli 1990 betreffende de gemeenschappelijke fiscale regeling voor fusies, splitsingen, inbreng van activa en aandelenruil met betrekking tot vennootschappen uit verschillende Lid-staten (90/343/EEG).

Raad toen geconcludeerd dat het dossier diepgaande bespreking in het kader van de Sociale Raad verdient teneinde de patstelling hierover te doorbreken.

Het daarop volgende Luxemburgse voorzitterschap heeft de voorstellen van de Davignongroep aanvankelijk bijna letterlijk vertaald in een eigen richtlijnvoorstel.

Het idee van voorrang voor zelfregulering viel goed bij alle lidstaten. Over de zwaarte van het vangnet waren de meningen sterk verdeeld, met name over het deel dat de werknemers invloed geeft op de samenstelling van het bestuur of het toezichthoudende orgaan (hierna: de participatievoorschriften). Duitsland ging het niet ver genoeg, landen als het VK, Italië, Spanje en Frankrijk ging het veel te ver.

Aan het eind van zijn voorzitterschap heeft Luxemburg nog naarstig gezocht naar wegen om een politiek compromis te bereiken over de basisprincipes van hun voorstel. Dit is toen niet gelukt (december 1997).

Het daarop volgende Britse voorzitterschap heeft het dossier hoog op zijn agenda gezet. Al vrij snel kwam het met een eigen wat flexibeler voorstel. Ook dat ging uit van een voorrang voor zelfregulering met vangnet, maar het vangnet (de referentievoorschriften) zag er heel anders uit.

De daarin opgenomen de informatie- en raadplegingsrechten werden afgezwakt. De belangrijkste wijziging betrof de participatiebepalingen uit de referentievoorschriften. Het Luxemburgse uitgangspunt dat daarvoor slechts twee modellen zouden moeten gelden (één voor SE's mét, en één voor SE's zonder een afzonderlijk toezichthoudend orgaan) werd verlaten. In het Britse voorstel werd de aanspraak op participatierechten afhankelijk gesteld van de participatiesituatie bij de deelnemende vennootschappen direct voorafgaande aan de oprichting van de SE. De zogenaamde voor/na-aanpak. Hadden de werknemers bij geen van de deelnemende vennootschappen invloed op de samenstelling van het bestuur of het toezichthoudend orgaan, dan krijgen ze dat ook niet bij de SE. Hadden ze dat wel dan krijgen ze het ook bij de SE ook, waarbij het meest vergaande van de bij de deelnemende vennootschappen bestaande participatiemodellen zou moeten gaan gelden op het niveau van de SE.

Het idee van de zogenaamde voor/na-aanpak viel bij veel lidstaten beter dan Nederland verwacht had. Afgezien van Nederland had geen enkele lidstaat moeite met het uitgangspunt dat wanneer bij geen van de participerende vennootschappen sprake was van participatie de werknemers bij de SE daarop ook geen recht krijgen.

De verschillen van inzicht over de precieze voorwaarden van toepasse-lijkheid van de participatiebepalingen uit het vangnet bleken ook nu niet te overbruggen.

Daarnaast bestond er nog verschil van inzicht over de vraag of een SE ook opgericht moet kunnen worden middels een omzetting van een nationale in een Europese vennootschap.

3. De Nederlandse wensen ten aanzien van de richtlijn

Nederland heeft van het begin af aan aangegeven dat het slechts in kan stemmen met het uitgangspunt van voorrang voor zelfregulering, indien voldaan is aan de volgende voorwaarden. Ten eerste dient de bijzondere onderhandelingsgroep (BOG) die namens het toekomstige personeel van de SE (en de dochterondernemingen daarvan) met het management over de vormgeving van de medezeggenschap onderhandelt voldoende representatief zijn. Bij stemmingen binnen dat orgaan moet voorts op adequate wijze worden rekening gehouden met hoeveel werknemers de leden vertegenwoordigen.

Ten tweede dient de uitgangspositie voor onderhandelingen voor de BOG

in alle situaties voldoende stevig te zijn. Dit laatste is tot nu toe nader ingevuld door de wens om in de referentievoorschriften altijd zowel recht te geven op de instelling van een soort Europese ondernemingsraad als een recht op beïnvloeding van de samenstelling van het bestuur (of wanneer dat er is) het toezichthoudend orgaan.

Ten derde wenst Nederland dat participatiemodellen waarbij de werknemers (zoals in het Nederlandse model) op meer indirecte wijze invloed kunnen uitoefenen op de samenstelling van het bestuur of het toezichthoudend orgaan in principe als gelijkwaardig aan de andere modellen worden aangemerkt.

4. Het Oostenrijkse voorstel

4.1 Inleiding

Het thans voorliggende Oostenrijkse voorstel bouwt voort op het Britse voorstel. Afgezien van enkele vereenvoudigingen bevat het slechts wijzigingen op die punten die de lidstaten verdeeld hielden. Hierna zal ten behoeve van een goed begrip toch eerst nog worden ingegaan op enkele hoofdpunten uit het Oostenrijkse compromisvoorstel die ten opzichte van het Britse niet of nauwelijks inhoudelijk zijn gewijzigd. Daarna zal worden ingegaan op het pakket aan wijzigingen dat Oostenrijk nu voorstelt om de resterende verschillen te overbruggen.

4.2 Enkele hoofdpunten

Uitgangspunt

Uitgangspunt van het Oostenrijkse voorstel is nog steeds dat de vraag hoe bij een SE de rol van de werknemers moet worden ingevuld, het beste kan worden overgelaten aan vrije onderhandelingen tussen management en BOG. Nog steeds voorrang voor zelfregulering dus.

Referentievoorschriften

Ter compensatie van de machtsongelijkheid tussen de twee onderhandelingsdelegaties bevat de richtlijn ook nog steeds een vangnet in de vorm van referentievoorschriften die zullen gaan gelden indien de onderhandelingen niet binnen een bepaalde tijd (zes maanden) tot een akkoord leiden en het management toch de oprichting van een SE wil doorzetten. Die referentievoorschriften moeten door de lidstaten «vertaald» worden in afdwingbare rechten.

Net als in het Britse voorstel geven de referentievoorschriften in elk geval recht op de oprichting van een werknemersvertegenwoordigend orgaan op het niveau van de SE ten behoeve van de informatieverstrekking aan en raadpleging van de werknemers.

Het gaat daarbij om een soort Europese ondernemingsraad, maar met wat verdergaande bevoegdheden. Zo'n orgaan moet bij elke SE worden ingesteld, ongeacht het aantal werknemers. Ter vergelijking: de Euro-OR-richtlijn geldt slechts voor multinationals met meer dan 1000 werknemers.

Daarnaast komt aan de werknemers op grond van de referentievoorschriften (net als in het Britse voorstel) slechts in bepaalde gevallen een recht toe op beïnvloeding van de samenstelling het bestuur of (wanneer dat er is) het toezichthoudend orgaan van de SE. Namelijk wanneer de werknemers al een dergelijke invloed toekwam ten aanzien van het bestuur of het toezichthoudend orgaan van ten minste één van de aan de oprichting van een SE deelnemende vennootschappen. In principe zal het meest vergaande van de bij de deelnemende vennootschappen

bestaande participatiesysteem op het niveau van de SE gaan gelden als er geen akkoord kan worden gesloten tussen BOG en management en men de oprichting van de SE toch wil doorzetten. Was direct voor de oprichting van de SE bij geen van de deelnemende vennootschappen sprake van participatierechten van werknemers dan kunnen zij op grond van de referentievoorschriften ook geen aanspraak maken op participatie op het niveau van de SE. De voor/na aanpak is dus ook gehandhaafd.

Taak van de BOG

Hoofdtak van de BOG is het onderhandelen met het bevoegde management over de toekomstige rol van de werknemers bij een SE (de informatieverstrekking aan en de raadpleging over grensoverschrijdende kwesties en de participatie op het niveau van de SE). De onderhandelingen vangen aan zodra de BOG is ingesteld en kunnen worden voortgezet gedurende een periode van zes maanden. Partijen kunnen echter in gemeenschappelijk overleg besluiten de onderhandelingsperiode te verlengen met maximaal zes maanden. Wordt geen overeenstemming bereikt en wil het bevoegde orgaan van elk van de deelnemende vennootschappen de oprichting van de SE toch doorzetten dan worden in principe de referentievoorschriften van toepassing.

Samenstelling BOG

In de BOG moet ten minste één vertegenwoordiger worden opgenomen uit elke lidstaat waar de SE of haar dochterondernemingen werknemers zal hebben.

Om recht te doen aan de kwantitatieve verdeling van de werknemers over de lidstaten, moeten extra zetels worden toegewezen aan lidstaten waar relatief veel werknemers werken en wel zó dat per schijf van tien procent van het totale aantal werknemers één extra zetel wordt toegewezen.

Voorts moeten – in het geval van oprichting van een SE via fusie – zo nodig in totaal maximaal 20% extra zetels kunnen worden toegewezen aan de werknemers om ervoor te zorgen dat zoveel mogelijk ook alle vennootschappen vertegenwoordigd zijn in de delegaties van de lidstaten waar die vennootschappen zijn ingeschreven.

4.3 Wat is er nieuw?

De BOG-besluitvormingsregels

Uitgangspunt (hoofdregel) van het Britse voorstel was dat de BOG besluit met een eenvoudige meerderheid van zijn leden, waarbij elk lid één stem toekomt.

Oostenrijk stelt nu voor om de Britse hoofdregel aan te vullen met de eis dat die meerderheid tevens de meerderheid van de werknemers moet representeren.

Het Oostenrijkse compromisvoorstel bevat net als het Britse diverse afwijkingen van de hoofdregel, die er toe strekken werknemers een betere bescherming te bieden tegen een verlies aan medezeggenschap. Bijvoorbeeld de beslissing van de BOG om geheel af te zien van onderhandelingen of om al geopende onderhandelingen weer te staken, zonder dat de referentievoorschriften van toepassing zullen zijn. Zo'n beslissing kan er toe leiden dat een deel van de werknemers participatierechten verliest. Vandaar dat wordt voorgesteld dat zo'n beslissing slechts genomen kan worden door een tweederde meerderheid van de werknemersdelegatie (BOG) die bovendien twee derde van de werknemers moeten vertegenwoordigen en afkomstig moet zijn uit twee lidstaten.

Zoals hiervoor al aangegeven bleek tijdens de Sociale Raad van 4 juni dat het Britse compromisvoorstel naar het oordeel van sommige lidstaten te veel waarborgen bood voor de bescherming van bestaande participatierechten, terwijl veel andere lidstaten die bescherming eigenlijk te mager vonden.

Het Oostenrijkse voorzitterschap zoekt de oplossing in dit verschil van inzicht nu in een kleine verzwakking van die bescherming daar waar slechts relatief weinig werknemers verlies aan participatierechten te duchten hebben en een lichte versterking van die bescherming waar een relatief grote minderheid van werknemers verlies aan participatierechten te duchten heeft. Namelijk door voor twee belangrijke BOG-besluiten in de eerste situatie een lagere gekwalificeerde meerderheid te verlangen en in de tweede situatie een hogere.

Meer concreet gaat het ten eerste om de BOG-beslissing om in te stemmen met een onderhandelingsakkoord dat leidt tot een verlies aan participatierechten voor een deel van de werknemers en ten tweede die omtrent het al dan niet akkoord gaan met de toepassing van de referentievoorschriften inzake participatie.

De omzetting van een nationale vennootschap in een Europese

Een ander belangrijk discussiepunt betreft de vraag onder welke voorwaarden een Europese Vennootschap kan worden opgericht door middel van de omzetting van een nationale vennootschap in een Europese vennootschap. Nederland heeft zich in het verleden tegen deze zogenaamde vierde oprichtingswijze gekeerd, omdat die onvoldoende waarborgen zou bieden voor werknemersparticipatie.

Oostenrijk stelt ten eerste voor hierbij te verbieden dat wordt afgezien van onderhandeling indien bij de omzetting van een nationale vennootschap al sprake is van participatierechten. Ten tweede stelt Oostenrijk voor dat het met het management te sluiten akkoord niet mag leiden tot een verslechtering van de participatierechten van de werknemers. Ten derde wil men bij het vastlopen van de onderhandelingen, daar waar de werknemers voor de omzetting al participatierechten hadden, hen daarop ook na de omzetting (automatisch) recht geven. Ten vierde wordt aan lidstaten (in de verordening) de bevoegdheid gegeven te bepalen dat daar waar werknemers invloed kunnen uitoefenen op de samenstelling van het bestuur of het toezichthoudend orgaan dat orgaan slechts met unanimititeit of een speciale hoge meerderheid kan beslissen over de omzetting. Ten vijfde wil men de omzetting slechts toestaan indien de betrokken vennootschap al gedurende ten minste twee jaar een dochteronderneming in een andere lidstaat heeft.

Ten zesde wil men verbieden dat bij de omzetting tevens de zetel wordt verplaatst

4.4 Beoordeling van het compromis

Indien in het door Oostenrijk voorgestelde totaalpakket verder geen ingrijpende wijzigingen meer worden aangebracht, die kunnen leiden tot verzwakking van de positie van de werknemers, verdienen de thans voorliggende voorstellen de steun van Nederland.

Wat de uiteindelijke beoordeling van het Oostenrijkse voorstel lastig maakt is dat dit op enkele essentiële punten nog niet is ingevuld.

Toelichting

Met het huidige totaalpakket wordt in voldoende mate rekening gehouden

met de Nederlandse wensen. Meer lijkt er bij de huidige verhoudingen binnen de Sociale Raad niet in te zitten.

Zo staat Nederland alleen in zijn wens dat de werknemers ten behoeve van een gelijk speelveld in alle gevallen bij het vastlopen van de onderhandelingen minimale participatierechten moeten krijgen. Door tot nu toe aan die wens vast te houden is Nederland er overigens in geslaagd enkele andere verbeteringen voor de positie van de werknemers in de tekst opgenomen te krijgen. Zo zijn de informatie- en raadplegingsrechten van het werknemersvertegenwoordigend orgaan in de referentievoorschriften versterkt en is een misbruikbepaling opgenomen.

Voor wat betreft de voorwaarden voor toelating van de omzetting van een nationale in een Europese vennootschap heeft Nederland steeds als vertrekpunt gekozen dat de belangen van de werknemers daarin minimaal evenwaardig dienen te worden geregeld als bij de overige oprichtingswijzen. De waarborgen die nu zijn opgenomen ter bescherming van de werknemers tegen het verlies aan medezeggenschap in het geval van een omzetting van een nationale in een Europese vennootschap (vierde oprichtingswijze) lijken aan die eis te voldoen.