

Vergaderjaar 1995–1996

24 641

Uitvoering van richtlijn nr. 94/45/EG van de Raad van de Europese Unie van 22 september 1994 inzake de instelling van een Europese ondernemingsraad of van een procedure in ondernemingen of concerns met een communautaire dimensie ter informatie en raadpleging van de werknemers (Wet op de Europese ondernemingsraden)

Nr. 27

BRIEF VAN DE MINISTER VAN SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

's-Gravenhage, 2 september 1996

Tijdens de behandeling van het wetsvoorstel ter uitvoering van de richtlijn nr. 94/45/EG inzake de instelling van een Europese ondernemingsraad of van een procedure in ondernemingen of concerns met een communautaire dimensie ter informatie en raadpleging van de werknemers (wet op de Europese ondernemingsraden), heb ik de Kamer toegezegd op een aantal resterende vragen nog nader in te gaan. Met deze brief kom ik hieraan tegemoet.

Door mevrouw Van der Stoel is aan de orde gesteld de vraag waarom in het wetsvoorstel geregeld is dat indien de Europese ondernemingsraad dat wenst, bij de jaarlijkse vergadering met het hoofdbestuur er ten minste een lid van het hoofdbestuur feitelijk aanwezig moet zijn. Dit zou een grote belasting zijn voor het hoofdbestuur.

Ik merk hierover het volgende op. Zoals bekend kan het hoofdbestuur zich voor de toepassing van deze wet laten vertegenwoordigen. Daarbij is het zinvol een onderscheid te maken enerzijds de jaarlijkse bijeenkomst op grond van artikel 19, lid 2 en de ad hoc-bijeenkomsten op grond van artikel 19, lid 1. Bij het jaarlijks overleg, waar het algemeen beleid aan de orde is ligt aanspreekbaarheid van een hoofdbestuurder in de rede; bij ad hoc-overleg kan dat naar gelang de aard van het onderwerp meer of minder van belang zijn; een zelfde onderscheid is ook aangehouden in de richtlijn. Artikel 2 van de bijlage noemt het hoofdbestuur ten aanzien van het jaarlijks overleg en pas artikel 3 van de bijlage (ad hoc-raadpleging), spreekt daarnaast van een geschikt bestuursniveau van de onderneming. Voorts past het in de lijn van de Nederlandse medezeggenschapscultuur dat er, desgewenst, ook de mogelijkheid moet zijn om overleg te voeren met degene die lid is van het hoofdbestuur. Volledigheidshalve wijs ik er op dat de begripsomschrijvingen in het

wetsvoorstel erin voorzien dat het bestuur van een groepsonderneming in de systematiek van de wet de rol van het hoofdbestuur overneemt. Het is derhalve niet zo dat een bestuurder van buiten het uniegebied gehouden zou zijn om de vergadering met de Europese ondernemingsraad bij te wonen. Ik blijf dan ook van opvatting dat het kabinetsvoorstel redelijk beargumenteerd kan worden vanuit de richtlijn.

Overigens laat ik het oordeel over het door mevrouw Van der Stoel hierover ingediende amendement onder stuk no. 24 641 nr. 12 aan de Kamer.

Door de heer Middel zijn vragen gesteld over de rechtsbescherming van leden van de Europese ondernemingsraad.

In het wetsvoorstel wordt in artikel 4, achtste lid, de ontslagbescherming geregeld van de in Nederland werkzame werknemers die lid zijn van een bijzondere onderhandelingsgroep of van een Europese ondernemingsraad, dan wel optreden als vertegenwoordiger bij een andere wijze van informatieverstrekking en raadpleging van werknemers.

De ontslagbescherming van de werknemers van de Nederlandse vertegenwoordigers in de communautaire onderneming of groep is ontleend aan de wet op de ondernemingsraden.

Artikel 21, eerste lid, van de WOR biedt een bescherming tegen benadeling van werknemers die lid zijn of zijn geweest van een ondernemingsraad dan wel een commissie van de ondernemingsraad en aan werknemers die staan of gestaan hebben op een kandidatenlijst voor de verkiezing van een ondernemingsraad. Daarnaast biedt artikel 21, tweede lid, van de WOR bescherming tegen ontslag voor werknemers die lid zijn van een ondernemingsraad dan wel een commissie van de ondernemingsraad.

Artikel 21, derde lid, regelt de ontslagbescherming voor kandidaat-OR-leden, leden van voorbereidingscommissies en personen die korter dan twee jaar geleden OR-lid. plv. lid of commissielid zijn geweest. Voor deze personen geldt dat zij slechts mogen worden ontslagen met toestemming van de kantonrechter.

De rechtsbescherming van Nederlandse werknemers die een functie vervullen uit hoofde van een pre-akkoord is expliciet niet geregeld in de richtlijn en het wetsvoorstel. Dergelijke werknemers zijn echter meestal lid van een ondernemingsraad en hebben uit dien hoofde reeds rechtsbescherming op basis van de WOR. En het is aannemelijk dat in de enkele Nederlandse pré-akkoorden hierover afspraken zijn gemaakt.

Slechts indien dat niet het geval is kan er voor werknemers die geen lid zijn van een OR een probleem ontstaan in het kader van een pre-akkoord. Het ligt niet in de rede hiervoor de wet aan te passen gezien de tekst van de richtlijn en de omvang van het probleem. Als vangnet biedt een aanpassing van de richtlijnen van de RDA naar mijn mening een adequate oplossing.

Ik ben dan ook bereid met het oog hierop de richtlijnen van de RDA zodanig aan te passen dat de werkgever geen vergunning krijgt voor ingeval het ontslag in verband kan worden gebracht met activiteiten van een werknemer die actief is of actief is geweest in het kader van het overleg op basis van de pré-akkoorden.

Indien de werkgever deze werknemer ontslaat zonder toestemming van de RDA kan de werknemer de nietigheid van dit ontslag inroepen en loondoorbetaling vorderen. Geeft de werkgever hieraan geen gehoor dan kan de werknemer zich tot de kantonrechter wenden. Ik heb tegen die achtergrond geen behoefte aan het amendement onder stuk no. 24 641 nr. 21.

Wat betreft de vraag van de heer Middel naar de rechtsbescherming van werknemers die zich in een onderneming sterk maken voor de oprichting van een Europese Ondernemingsraad of een overlegplatform het volgende.

Deze problematiek beperkt zich niet tot de Europese Ondernemingsraad, maar wordt ook regelmatig in het kader van de nationale medezeggenschap gesignaleerd. De juiste toepassing van het begrip goed werkgeverschap brengt met zich mee dat ook deze werknemers worden gevrijwaard van benadeling als gevolg van hun activiteiten. In de rechtspraak is deze norm uitgewerkt in een aantal beginselen. Een juiste toepassing van deze norm impliceert dus een verbod op oneigenlijke benadeling of zelfs ontslag van werknemers op grond van hun medezeggenschapsactiviteiten. Voorts zij in dit verband erop gewezen dat binnen afzienbare tijd voorstellen bij de Tweede Kamer zullen worden ingediend in het kader van de uitvoering van de nota flex en zekerheid van het ontslagrecht, waarin een opzegverbod wordt opgenomen dat er toe strekt alle werknemers te beschermen die – met toestemming van de werkgever – in werktijd vakbondsactiviteit ontplooiën danwel buiten hun werktijd vakbondswerk in of buiten de onderneming verrichten.

Ook dit kan soelaas bieden aan werknemers die in het kader van vakbondsactiviteiten de werkzaamheden verrichten ter oprichting van een EURO-OR.

Door de heer Middel is ook gevraagd naar de relatie tussen de nationale OR en de EURO-OR.

Als de Europese ondernemingsraad een advies uitbrengt, dan is het aan de ondernemer om uiteindelijk een besluit te nemen en dit voor advies voor te leggen aan de nationale OR/COR.

Indien de nationale OR/COR een ander advies uitbrengt dan de Europese Ondernemingsraad dan is op dit besluit de Nederlandse wetgeving van toepassing wanneer het een aangelegenheid betreft van een Nederlandse vestiging. Dit betekent dat de WOR onverkort van toepassing is. Indien het gaat om een adviesrecht van de OR/COR en de werkgever neemt een afwijkend besluit dan moet de ondernemer de uitvoering van zijn besluit een maand opschorten en kan de OR eventueel in beroep bij de Ondernemingskamer.

Betreft het een besluit waarvoor de onderneming instemming moet vragen bij de OR/COR en hij krijgt die instemming niet, dan kan de ondernemer, na bemiddeling van de bedrijfscommissie, toestemming vragen aan de kantonrechter om het besluit te nemen. Voert de ondernemer het besluit uit, dan kan de OR/COR vernietiging van dit besluit vragen, na bemiddeling bij de bedrijfscommissie en een verbod tot uitvoering. Tegen een uitspraak van de kantonrechter kunnen zowel ondernemer als OR/COR beroep instellen bij de rechtbank.

Daarnaast heeft de heer Middel gevraagd of een groepsonderneming kan worden aangesproken door de ondernemingskamer tot naleving van verplichtingen die zij zelf niet heeft aangegaan, maar die haar door de «moederonderneming» en de bijzondere onderhandelingsgroep in een overeenkomst zijn opgelegd.

Het is inderdaad zo dat van overeenkomsten de naleving kan worden gevorderd bij de ondernemingskamer. Dat geldt tevens voor de naleving van rechten en verplichtingen, bij die overeenkomst toegekend aan anderen dan degenen, die de betrokken overeenkomst hebben gesloten (bijvoorbeeld de besturen van groepsondernemingen). Het amendement onder stuk no. 24 641 nr. 20 is derhalve overbodig.

Tenslotte ga ik nog in op de vraag van mw. Van Rooy betreffende de kostenraming van de Commissie.

In de Memorie van Toelichting is in de paragraaf over de bedrijfs-effecten ingegaan op de raming van de Commissie. Uiteraard is er bij het opstellen van deze paragraaf contact geweest met ambtenaren van de Commissie over de elementen die ten grondslag liggen aan de raming van de Commissie. Daaruit is gebleken dat er sprake was van een ruwe raming van de kosten verbonden aan de jaarlijkse bijeenkomst (tolken, vertaling, reis- en verblijfkosten). Daarbij heeft de Commissie zich mede georiënteerd op eigen ervaringen. Gezien het onvolkomen karakter van deze raming is in nauw overleg met het Ministerie van Economische Zaken een aanvullende analyse van de bedrijfseffecten opgesteld, welke in sterke mate ontleend is aan de bedrijfseffectentoets van de wijziging van de WOR, welke eveneens in nauw overleg met het Ministerie van Economische Zaken is opgesteld.

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
A. P. W. Melkert