

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. 6**

**NOTA NAAR AANLEIDING VAN HET VERSLAG**

Ontvangen 31 mei 1996

Met belangstelling heb ik kennisgenomen van het verslag dat de vaste commissie voor Sociale Zaken en Werkgelegenheid over het onderhavige wetsvoorstel heeft uitgebracht.

Hierna zal nader worden ingegaan op de vragen en opmerkingen die de fracties over het wetsvoorstel hebben gesteld c.q. hebben gemaakt.

**A. ALGEMEEN**

**De richtlijn**

*Voorgeschiedenis / doelstelling richtlijn*

(PvdA, CDA, D66, RPF) Ik constateer met tevredenheid dat de fracties de doelstelling van de richtlijn onderschrijven.

(RPF) Het Verenigd Koninkrijk heeft altijd uitgedragen dat voorlichting en raadpleging van werknemers op basis van vrijwilligheid dient te geschieden, en was daarom vanaf het begin tegen de totstandbrenging van een juridisch bindend gemeenschapsinstrument terzake. De voorstellen die vanaf december 1990 zijn gedaan werden bovendien vooral ook geïnterpreteerd als een opdracht van «Brussel» om de positie van de Britse vakbeweging – die men in de jaren daarvoor heel bewust had verzwakt – weer te versterken. Die perceptie zal zeker ook debet zijn geweest aan het verzet daartegen.

De Nederlandse regering heeft zich vanaf het begin met kracht ingezet voor aanvaarding van een richtlijn over de onderhavige materie, daarbij aansturend op maximalisering van de ruimte voor zelfregulering van sociale partners en beperking – waar mogelijk – van de lasten voor het bedrijfsleven.

### *De positie van multinationals met hoofdzetel buiten de lidstaten*

(VVD) Noch artikel 4, tweede lid, van de richtlijn, noch artikel 1 van het wetsvoorstel verplichten communautaire multinationals met hoofdzetel buiten de lid-staten tot aanwijzing van een vertegenwoordiger die namens het bedrijf gesprekspartner wordt van o.m. de BOG. Wel bevatten die artikelen een oplossing voor het probleem dat ontstaat wanneer zo'n multinational (daar waar die optie bestaat) geen gebruik maakt van de mogelijkheid tot aanwijzing van een vertegenwoordiger.

(RPF) De in artikel 1, derde lid, van het voorstel gekozen implementatie van artikel 4, tweede lid van de richtlijn, spoort geheel met de interpretatie welke in het Brusselse coördinatie-overleg het meest in overeenstemming met richtlijn werd geacht. Het ligt immers voor de hand om daar, waar alle Europese ondernemingen of vestigingen van een groep worden beheerst door één entiteit, die entiteit voor de toepassing van de richtlijn als hoofdbestuur aan te merken.

### **Implementatie van de richtlijn**

#### *Uitgangspunt bij implementatie / relatie met de Wet op de ondernemingsraden*

(CDA, VVD, RPF, SGP) Juist om te voldoen aan de kabinetsvoornemens inzake deregulering is gekozen voor het uitgangspunt om slechts daar waar dit noodzakelijk is voor een adequate omzetting van de richtlijn, gebruik te maken van de mogelijkheid om voor werknemers gunstiger bepalingen vast te stellen. Daar waar zulks aan de orde is, is zulks in de toelichting ook aangegeven en gemotiveerd. In de diverse concrete hierna nog te behandelen onderwerpen wordt daarop waar nodig nog nader ingegaan.

De term adequaat heeft in dit verband overigens een dubbele betekenis. In de eerste plaats een meer juridisch technische, in die zin, dat ten minste in alle rechtsgevolgen wordt voorzien waarvoor Nederland op grond van de richtlijn heeft in te staan. Ten tweede een meer beleidsmatige, in die zin dat de in het kader van de implementatie te maken keuzen zo goed mogelijk uitwerken op ons systeem van arbeidsverhoudingen. Wat dat laatste betreft is de insteek steeds geweest dat de implementatie vooral ook zou moeten bijdragen aan de verbetering van de positie van de ondernemingsraden ingesteld voor Nederlandse onderdelen van Communautaire multinationals.

Door in dit voorstel – daar waar die er zijn – de ondernemingsraden bevoegd maken tot aanwijzing van de Nederlandse vertegenwoordigers in de BOG en EORb, hebben zij de regie gekregen over de Nederlandse insteek, zowel bij onderhandelingen met het hoofdbestuur over de toekomstige voorlichtings- en raadplegingsstructuur als over de Nederlandse inbreng t.a.v. zaken die in de EORb worden besproken.

Vanuit de gedachte dat de informatie die de EORb van de werkgever ontvangt ook als input zou moeten kunnen dienen voor het werk van de Nederlandse ondernemingsraden zijn de onderwerpen waarover informatie dient te worden verstrekt redactioneel afgestemd op de WOR en is t.a.v. de tussentijdse informatieverstrekking en raadpleging bepaald dat die dient te geschieden op een zodanig moment dat deze nog van invloed kan zijn op de uiteindelijke besluitvorming.

(D66) Uit genoemd uitgangspunt van adequate omzetting vloeit inderdaad ook voort dat discrepanties vermeden dienen te worden tussen

de waarborgen waarmee het functioneren van ondernemingsraadsleden is omgeven en die welke de Nederlandse leden van de BOG en de EORb worden geboden. Zie ook het commentaar bij artikel 4, achtste lid.

De noodzaak om zoveel mogelijk te voorkomen dat er discrepantie ontstaat tussen de faciliteiten welke aan de BOG en EORb en de leden daarvan worden geboden enerzijds, en die welke onze ondernemingsraden en de leden daarvan aan de WOR kunnen ontleen anderzijds, kan daar evenwel niet uit worden afgeleid. Voor gelijktrekking van faciliteiten tussen de Nederlandse ondernemingsraden en een EORb, in te stellen bij communautaire multinationals met hoofdzetel in Nederland, is slechts dan aanleiding indien daarvoor een zwaarwegende reden valt aan te geven. Gelijktrekking over de hele linie zou immers wel eens negatief kunnen uitwerken op de concurrentiekracht van de betrokken multinationals en de aantrekkelijkheid van Nederland als vestigingsplaats van Europese hoofdkantoren van multinationals met hoofdzetel buiten de lid-staten.

(SP, RPF) De EORb kan ons inziens niet beschouwd worden als de top van de op grond van de WOR geregelde medezeggenschapsstructuur. Zulks niet alleen omdat vanuit de Nederlandse ondernemingsraden het opstelling van de EORb normaal gesproken niet beslissend kan worden beïnvloed. Maar ook omdat de EORb veeleer gezien moet worden als een extra informatiekanaal ten behoeve van de werknemersvertegenwoordigingen uit alle betrokken lid-staten, dan als een orgaan (zoals bijvoorbeeld de centrale ondernemingsraad op grond van de WOR) dat bepaalde bevoegdheden van onderliggende medezeggenschapsorganen aan zich zou kunnen trekken. Dat laatste staat de richtlijn immers niet toe.

Het karakter van de EORb verschilt met name daarin van onze ondernemingsraden dat de bevoegdheden van de EORb – o.i. terecht – veel minder sterk zijn dan die van onze ondernemingsraden. Een EORb met adviesbevoegdheden die qua kracht vergelijkbaar zouden zijn met die van onze ondernemingsraden, zou immers al snel op gespannen voet komen staan met het aan de WOR ten grondslag liggende principe dat medezeggenschap zoveel mogelijk aan de voet vorm gegeven dient te worden. Niet voor niets gaan bijvoorbeeld adviesbevoegdheden slechts dan van (onderliggende) ondernemingsraden over op centrale ondernemingsraden indien het gaat om zaken die de meerderheid van de onderliggende ondernemingsraden aangaan.

Juist om het gevaar van «ondermijning» van de bevoegdheden van onze ondernemingsraden als gevolg van het optreden EORb zoveel mogelijk te beperken is er daarom bewust voor gekozen de kracht van het raadplegingsrecht van de EORb ten opzichte van hetgeen op grond van de richtlijn als minimum is voorgeschreven niet nationaal «bij te plussen».

#### *Procedurele aspecten*

(VVD) Er is inderdaad een relatie tussen het late tijdstip van indiening van het wetsvoorstel en de voorgeschiedenis van de richtlijn. Namelijk in die zin dat de snelheid waarmee de discussie over het op basis van de Overeenkomst betreffende de sociale politiek ingediende richtlijnvoorstel is gevoerd, de wenselijkheid heeft vergroot van een gemeenschappelijke interpretatie van de rechtsgevolgen waarvoor de lid-staten op grond daarvan hebben in te staan.

(CDA, RPF) De vertraging van de indiening van het wetsvoorstel heeft ten eerste te maken gehad met de wens om rekening te houden met de uitkomsten van het Brusselse coördinatie-overleg. Maar in de tweede plaats met de wens waar mogelijk rekening te houden met de opvattingen van Nederlandse sociale partners over de in het kader van de implementatie te maken keuzen.

(RPF) De als bijlage 2 bij het wetsvoorstel opgenomen conclusies van het Brusselse coördinatie-overleg d.d. 10 juli 1995 vormden input voor het ambtelijk concept voor onderhavig wetsvoorstel op basis waarvan de sondering van sociale partners werd afgerond. Mede op basis van de begin september 1995 van sociale partners daarop ontvangen reacties is het wetsvoorstel gefinaliseerd t.b.v. het interdepartementaal overleg en de behandeling in de ministerraad. Medio december is het wetsvoorstel toegezonden aan de Raad van State.

Twee weken na de vaststelling van het advies van de Raad van State werd het wetsvoorstel ingediend.

Vermoedelijk mede als gevolg van de activiteiten van het Brusselse coördinatie-overleg is de implementatie van de richtlijn in alle lid-staten in volle gang. In elf lid-staten, waaronder Nederland, is al een wetsvoorstel ingediend of zal dat binnenkort gebeuren. In België en Noorwegen zijn interprofessionele c.a.o.'s gesloten ter implementatie van de richtlijn. In Italië, Portugal en IJsland wordt nog overlegd met sociale partners over de mogelijkheid van (al dan niet gedeeltelijke) implementatie van de richtlijn door middel van een c.a.o.

Mede omdat het Brusselse coördinatie-overleg nog niet is toegekomen aan een meer systematische vergelijking van de omzettingen van de lid-staten is het niet mogelijk van al de punten ten aanzien waarvan zulks gevraagd is, aan te geven hoe die in de andere lid-staten geregeld zullen worden. Op basis van de thans bekende gegevens bestaat overigens wel de indruk dat de meeste lidstaten zich, net als Nederland, bij de implementatie in verregaande mate zullen laten leiden door de conclusies van het Brusselse coördinatie-overleg, en terughoudendheid zullen betrachten bij het aan werknemers(vertegenwoordigers) toekennen van rechten die uitgaan boven wat de richtlijn als minimum voorschrijft.

(PvdA, CDA, D66) Het doet mij genoegen dat geen van de fracties de wenselijkheid van implementatie van de richtlijn middels een aparte wet bestrijdt. De invloed van (centrale) ondernemingsraden op de samenstelling van de bijzondere onderhandelingsgroep en de Europese ondernemingsraden, noch de Nederlandse insteek om de implementatie van de richtlijn vooral dienstbaar te doen zijn aan het functioneren van de Nederlandse ondernemingsraden, maakt de Europese ondernemingsraden – om de hierboven al genoemde redenen – mijns inziens nog niet tot de top van de via de WOR geregelde medezeggenschap.

(CDA) De minister van Justitie treedt niet op als medeondertekenaar van dit wetsontwerp omdat zulks niet zou sporen met het in de Aanwijzingen voor de regelgeving terzake geformuleerd uitgangspunt dat het aantal ondertekenaars beperkt gehouden dient te worden.

### **De belangrijkste in het kader van de implementatie gemaakte keuzen**

#### *De omvang en zetelverdeling van de BOG en EORb*

(CDA, VVD, D66) De bepalingen inzake de omvang van de BOG en EORb beogen zoveel mogelijk recht te doen aan het principe van evenredige vertegenwoordiging. Gegeven het uitgangspunt van de richtlijn dat er uit elke lidstaat ten minste een vertegenwoordiger moet kunnen worden afgevaardigd en de omvang van de BOG niet al te groot moet worden (om nog effectief te kunnen opereren), zullen zich echter inderdaad situaties voor kunnen doen waar slechts in heel beperkte mate recht wordt gedaan aan het principe van evenredige vertegenwoordiging. Hoewel over de mogelijkheid van het toekennen van gewichten aan de stemmen van

BOG-leden (naar rato van de omvang van hun achterban) als denkbare oplossing voor dit probleem in het Brusselse coördinatie-overleg wel is gesproken, heeft dit niet tot overeenstemming geleid. Wel bestond er unanimititeit t.a.v. de geoorloofdheid van het, als gevolg van toekennen van maximaal vijf extra zetels, overschrijden van de in de richtlijn genoemde maximum omvang van de BOG.

(D66) Juist vanwege de wens om maximaal recht te doen aan het principe van evenredige vertegenwoordiging is er in de bepaling inzake de omvang van de EORb voor gekozen om voor multinationals met meer dan 5000 werknemers ruimte te maken voor meer extra zetels in functie van de relatieve omvang van de werknemerspopulatie in de lid-staten.

#### *Actief en passief kiesrecht voor de Nederlandse zetels in de BOG en de EORb*

(actief kiesrecht)

(PvdA, VVD, D66) Omdat in onze optiek het resultaat van de onderhandelingen vooral ook dienstbaar zou moeten kunnen zijn aan de bestaande medezeggenschapsorganen op grond van de Wet op de ondernemingsraden is er – zoals hierboven al aangegeven – voor gekozen om alleen in die situaties waar ondernemingsraden geheel ontbreken, de Nederlandse BOG leden rechtstreeks te doen verkiezen, met daarbij een recht op kandidaatstelling voor vakbonden. De vakbonden worden in geval van rechtstreekse verkiezingen door de werknemers betrokken doordat zij kandidaten ter verkiezing kunnen voordragen. De verkiezing zelf zal door de werknemers moeten geschieden. Dat recht van de vakbonden om kandidaten voor te stellen is overigens geen exclusief recht. Ook vrije lijsten (van ongeorganiseerden) zijn dus mogelijk.

Rechtstreekse verkiezingen genieten in dat geval uit een oogpunt van representativiteit de voorkeur boven aanwijzing door de gezamenlijke vakbonden.

(passief kiesrecht)

(CDA, VVD, RPF) Vanuit het Nederlandse systeem van arbeidsverhoudingen, waar naast de ondernemingsraden ook de vakbonden heel nadrukkelijk op kunnen treden als werknemersvertegenwoordigers binnen ondernemingen (m.n. bij de periodieke arbeidsvoorwaardenvorming, maar bijvoorbeeld ook bij fusies en collectieve ontslagen) zijn er zeker goede argumenten voor mogelijke betrokkenheid van vakbonden bij onderhandelingen over de toekomstige informatieverstrekking- en raadplegingsstructuur over grensoverschrijdende kwesties. Daarbij zouden immers ook afspraken gemaakt kunnen worden over betrokkenheid van andere werknemersvertegenwoordigers bij bepaalde kwesties waar nu ook bezoldigde vakbondsbestuurders bij betrokken plegen zijn.

Voor wat betreft de vergelijking tussen de in de toelichting gememooreerde betrokkenheid van vakbonden bij de inrichting van de medezeggenschap in Nederlandse ondernemingen en die middels inschakeling als BOG-lid op basis van een mandaat van de Nederlandse ondernemingsraden, zij erop gewezen dat het in beide gevallen gaat om betrokkenheid bij keuzen t.a.v. de inrichting van een deel van toekomstige medezeggenschapsstructuur, waarbij het in beide gevallen zo is dat de uitkomst daarvan al goeddeels bepaald is door een externe factor (de WOR, respectievelijk de bijlage bij de richtlijn).

Door op voorhand de ondernemingsraden die daar zelf prijs op stellen de mogelijkheid te ontzeggen om een of meer van de Nederlandse zetels in de BOG (voor zolang als zij daar behoefte aan hebben) te doen bezetten

door niet-werknemers (bijvoorbeeld een bezoldigde vakbondsbestuurder) zou sprake zijn van overregulering en bevoogding in de Nederlandse ondernemingsraden. Daarnaast zouden daarmee mogelijkheden geblokkeerd zijn in de Nederlandse arbeidsverhoudingen voor een vruchtbare samenwerking tussen ondernemingsraden en bonden, zonder dat daarvoor een noodzaak bestaat.

(CDA) Hoewel inschakeling van de Nederlandse vakbondsbestuurders als externe deskundige van de BOG soms ook een zinvolle manier zou kunnen zijn om baat te hebben van diens expertise, is dit geen volwaardig alternatief voor betrokkenheid als BOG-lid, omdat de aanwijzing van deskundigen een zaak is van de BOG als gremium, en dus niet alleen van de Nederlandse leden daarvan. Bovendien hebben deze deskundigen geen stemrecht.

(CDA) Bij nogal wat van de thans reeds afgesloten accoorden inzake de instelling van Europese ondernemingsraden, hadden vakbonden een werkzaam aandeel soms als onderhandelaar maar vaak ook als adviseur.

(CDA) Voor wat betreft de situatie in de overige lid-staten kan hier vermeld worden:

- a. dat Nederland vermoedelijk niet het enige land zal waar, desgewenst, niet-werknemers als BOG-lid kunnen worden afgevaardigd en
- b. dat de invloed van vakbonden op de samenstelling van de BOG in diverse lid-staten veel groter zal zijn dan in Nederland (hetzij vanwege directe benoemingsrechten voor vakbonden dan wel via kandidaat-stellingsrechten en of vanwege de veel hogere organisatiegraad van de tot benoeming gerechtigde ondernemingsraden).

#### *De kosten van BOG en EORb*

(PvdA) Hierboven (bij het uitgangspunt van implementatie) is al aangegeven dat en waarom is afgezien van volledige aansluiting bij de WOR voor wat betreft de faciliteiten van de BOG- en EORb-leden. Zie ook hierna (bij scholingsaanspraken). Het in artikel 4 voor de Nederlandse vertegenwoordigers geregelde scholingsrecht geldt ten aanzien van de eigen werkgever van de betrokkene. Volledigheidshalve zij er nog op gewezen dat over de omvang van (en de eventuele vergoeding van de kosten in verband met) scholingsrechten van de werknemers-vertegenwoordigers afspraken kunnen worden gemaakt tussen BOG en het hoofdbestuur.

(CDA, RPF, SGP) In het Brusselse coördinatie-overleg bleek dat over de uitleg van de richtlijnbevestigingen inzake de beperking van de inschakeling van deskundigen, verschillend werd gedacht. Sommigen meenden dat bedoeld werd op beperking van de kosten tot één deskundige, per item, per vergadering. Omdat opname van die variant in de wettekst mogelijk eerder als een uitnodiging tot inschakeling van betaalde deskundigen zou kunnen uitwerken dan als een rem is daarvoor niet gekozen. Anderen dachten aan beperking van het recht op bijstand door betaalde externe deskundigen tot één per jaar. Vanwege de twijfel of het Europese Hof die restrictieve interpretatie zal delen, is ook die omschrijving niet in de wet opgenomen. Al met al leek mij dat beter volstaan kon worden met het algemene uitgangspunt dat slechts die kosten voor vergoeding in aanmerking komen die binnen het redelijke blijven, aangevuld met een regeling die het de werkgever mogelijk maakt buitensporige uitgaven i.v.m. de inschakeling van betaalde deskundigen aan de rechter ter toetsing voor te leggen.

(VVD) Voor een nadere uiteenzetting met betrekking tot de kosten zij verwezen naar de paragraaf bedrijfseffecten.

(D66) De bepalingen van dit wetsvoorstel met betrekking tot de kosten van een BOG of een EORb gelden slechts voor die communautaire ondernemingen of groepen, die krachtens deze wet verplicht zijn tot het instellen daarvan. Indien een BOG of EORb moet worden ingesteld op grond van de wetgeving van een andere lid-staat is uitsluitend het recht van dat land van toepassing. Op dit punt kan dus geen rechtsconflict ontstaan.

#### *Scholingsaanspraken*

(D66, PvdA) Van het toekennen van een gegarandeerd aantal verlofdagen voor het ontvangen van scholing en vorming is afgezien omdat het moeilijk is om daarvoor een maatstaf te ontwikkelen waarvan gezegd kan worden dat die voor alle categorieën werknemers-vertegenwoordigers in alle betrokken multinationals passend is.

Omdat niet te verwachten valt dat ondernemers de werknemers-vertegenwoordigers zullen willen beperken in de keuze van scholingsvoorzieningen is afgezien van opname van een expliciete wetsbepaling terzake.

(D66, PvdA) In dit wetsvoorstel is geregeld dat voor Nederlandse werknemersvertegenwoordigers de eigen werkgever de kosten moet betalen. Niet geregeld is of en zo ja hoe hij die moet kunnen verrekenen met andere eenheden binnen de onderneming of groep; de betrokken ondernemingen zij vrij terzake hun eigen regeling al dan niet binnen de groep te treffen. Ter uitvoering van de richtlijn volstaat het te regelen dat de kosten niet voor rekening komen of blijven van de werknemers-vertegenwoordigers of degenen die hen aanwijzen.

#### *De nadere uitwerking van de raadplegings- en informatierechten van de EORb*

(PvdA, CDA) De onderwerpen waarover de EORb tijdens de jaarlijkse bijeenkomst geïnformeerd en geraadpleegd dient te worden sporen goeddeels met die waarover ondernemingsraden periodiek moeten worden geïnformeerd en waarover advies dient te worden gevraagd, zodat voor een forse uitbreiding daarvan geen aanleiding bestaat. Voor wat betreft de zwaarte van het adviesrecht in het kader van de ad hoc raadpleging, is heel nadrukkelijk geen aansluiting gezocht bij het adviesrecht als bedoeld in artikel 25 en 26 van de WOR, juist om te voorkomen dat zulks negatief zou kunnen uitwerken op het effect van de advisering door onze ondernemingsraden. De EORb moet in de gelegenheid worden gesteld advies uit te brengen. Het hoofdbestuur wordt echter niet verplicht te motiveren waarom zij het advies geheel of gedeeltelijk naast zich neerlegt. Ook wordt de ondernemingskamer niet bevoegd gemaakt de wijze waarop met het advies van de EORb wordt omgesprongen op enigerlei wijze te toetsen. Het is immers krachtens de richtlijn slechts een adviesrecht, dat de prerogatieven van het hoofdbestuur in tact laat. Vermoedelijk zal geen van de lid-staten de EORb raadplegings- of adviesrechten toekennen die uitgaan boven zo'n bloot adviesrecht.

Met betrekking tot de vragen over de uitbreiding van de verplichting tot informatieverschaffing over niet Europese onderdelen zij het volgende opgemerkt.

(CDA, D66, RPF, SGP, VVD) Artikel 1 sub a, van de bijlage bij de richtlijn kan geïnterpreteerd worden als een nadere concretisering van het in

artikel 1, vierde lid, van de richtlijn bepaalde. De tweede alinea van artikel 1 sub a brengt voor communautaire multinationals met hoofdzetel buiten de lid-staten een nuancering aan op hetgeen in de eerste alinea is bepaald voor multinationals met hoofdzetel binnen de lidstaten. Eerstgenoemde multinationals zouden niet verplicht hoeven te worden om tijdens de jaarlijkse bijeenkomst informatie te verstrekken over hun «niet-Europese» deel.

Omdat er van werkgeverszijde op aan is gedrongen te waken voor discriminatie tussen multinationals met hoofdzetel binnen en buiten de lidstaten is er voor gekozen ook op dit punt geen onderscheid te maken. Zulks impliceert overigens geen fundamentele koerswijziging ten opzichte van het tot nu toe gevoerde beleid inzake extra-territorialiteit. De Nederlandse wet richt zich voor wat betreft de kernverplichtingen immers slechts tot hoofdbesturen binnen Nederland. Zie bijvoorbeeld artikel 31a van de WOR, waarin een vergelijkbare informatieplicht besloten ligt.

(CDA) In reactie op de opmerkingen van de Amerikaanse en Japanse Kamers van Koophandel in Nederland zij erop gewezen dat deze rechten van de EORb uitsluitend ontstaan voor multinationals die in Nederland hun Europees hoofdkwartier hebben of die middels aanwijzing van een Nederlandse vertegenwoordiger zelf opteren voor de Nederlandse «vertaling» van de (bijlage bij de) richtlijn.

Omdat ten tijde van het opstellen van het wetsvoorstel, evenmin als thans trouwens, met zekerheid is aan te geven hoe de andere lid-staten de richtlijn op dit punt zullen omzetten, was een echte buitenlandtoets onmogelijk. Wel is er, tegen de achtergrond van de verwachting dat men er elders vermoedelijk ook niet voor zal kiezen om erg ruimhartig gebruik te maken van de mogelijkheid om voor werknemers gunstiger bepalingen vast te stellen, zoals hierboven al uiteengezet, gekozen voor een voorzichtig uitgangspunt bij de implementatie.

(D66) Omdat niet op voorhand kan worden beoordeeld of het tenminste twee maal per jaar bijeenroepen van de EORb (mede gelet op de daarmee gemoeide kosten) in alle gevallen zinvol is, is volstaan met de minimumnorm uit de richtlijn (ten minste 1 maal per jaar) over te nemen.

(CDA, VVD) Het onderwerp milieu is toegevoegd vanwege de wens ondernemingsraden beter in staat te stellen om hun in belang toeneemende rol terzake invulling te geven. Vanwege de noodzakelijke terughoudendheid zijn geen andere onderwerpen toegevoegd.

(D66) In het algemeen zullen voorgenomen besluiten van het type als vermeld in artikel 25 WOR inderdaad onder de in de brief van de vakcentrales genoemde omstandigheden op grond van artikel 19, derde en vierde lid, als raadplegingsplichtig moeten worden aangemerkt.

(SGP) De mogelijkheid voor de EORb om tijdens de jaarlijkse bijeenkomst de lijfelijke aanwezigheid van ten minste een lid van het hoofdbestuur te verlangen houdt verband met de mogelijkheid voor het hoofdbestuur om zich te doen vertegenwoordigen door anderen. Als gevolg daarvan zou zich dus de situatie voor kunnen doen dat ook tijdens de jaarlijkse bijeenkomst geen enkel lid van het hoofdbestuur acte de présence geeft. Vanuit de gedachte dat de aanwezigheid van ten minste een lid van het hoofdbestuur zeker tijdens de jaarlijkse bijeenkomst merites zou kunnen hebben is bepaald dat de EORb zulks kan verlangen. Bijkomend voordeel daarvan zou voorts kunnen zijn dat het ongewenste discussies voorkomt over de vraag of de in voorkomende gevallen aangewezen vertegenwoordigers wel voldoende mandaat hebben c.q. voldoende geëquipeerd zijn.



### *Varend personeel in de koopvaardij*

(CDA) Alleen van Denemarken is op dit moment bekend dat men gebruik wil maken van de in de richtlijn vervatte uitzonderingsmogelijkheid.

### *Bedrijfseffecten*

(CDA, RPF) Exacte gegevens over het aantal Nederlandse vestigingen of dochterondernemingen van communautaire multinationals met hoofdzetel buiten de lid-staten ontbreken. Hoeveel van dergelijke multinationals in Nederland hun Europese hoofdkantoor hebben is ook onbekend. Aan de gegevens over de belangen van Amerikaanse en Japanse multinationals in Nederland die de Amerikaanse respectievelijk de Japanse Kamer van Koophandel in Nederland u deden toekomen, kan ik slechts nog toevoegen dat met name ook veel multinationals met hoofdzetel in het Verenigd Koninkrijk in Nederland vestiging c.q dochterondernemingen hebben, waarvan enkele de meeste werknemers op het continent tewerkstellen.

(CDA, RPF, VVD) Welke kosten precies door de Europese Commissie in haar berekening van de kosten zijn meegenomen is ons niet bekend. Bij onze eigen inschatting van de arbeidskosten gaat het om een all-in benadering, met dien verstande evenwel dat daarbij geen rekening is gehouden met de baten van de Europese medezeggenschap.

(VVD) In vrijwel alle lid-staten van de EU, dus ook in de zuidelijke, bestaan algemene kaders voor voorlichting en raadpleging van de vertegenwoordigers van de werknemers.

## **B. DE ARTIKELEN**

### *Artikel 1, eerste lid, onderdeel a*

(D66) De in de wet gebruikte termen zoals onderneming, vestiging en raadpleging, zijn algemene begrippen. Het is ondoenlijk dergelijke begrippen zodanig te omschrijven, dat daardoor in alle gevallen zonder nadere interpretatie duidelijk is welke feitelijkheden onder die begrippen vallen. Een begrip is per definitie abstract. Ik meen, dat de gebruikte termen, uitgaande van het algemeen spraakgebruik (waarin bijvoorbeeld de term «vestiging» wordt gebruikt voor onzelfstandige onderdelen van een onderneming) en gelet op de invulling die door het voorgestelde wettelijk systeem aan de begrippen wordt gegeven (een conglomeraat van vestigingen en ondernemingen wordt herleid tot degene die daarover feitelijk de hoogste zeggenschap heeft; het begrip raadpleging wordt in diverse bepalingen nader vorm gegeven), voldoende duidelijk zijn.

### *Artikel 1, eerste lid, onderdelen c en d*

(D66) De instellingsdrempel is ontleend aan de richtlijn. Er is geen aanleiding om daarvan af te wijken, ook gelet op het feit, dat in een onderneming of groep die die drempel overschrijdt, gelet op het systeem van de wet, pas na enige tijd een informatie- en raadplegingssysteem moet worden opgezet. Hoe lang moet worden gewacht hangt overigens, vanwege de middeling, af van de omvang van de uitbreiding. Uiteraard kunnen de besprekingen terzake tussen ondernemer en werknemers al eerder aanvangen op vrijwillige basis.

#### *Artikel 1, eerste lid, onderdeel e*

(CDA) Een uitdrukkelijke wetsbepaling inzake vertegenwoordiging zou niets toevoegen aan het bestaande rechtspersonenrecht. In het tweede en derde lid van artikel 1, die gaan over een moederonderneming gevestigd buiten de lid-staten, is een bepaling over vertegenwoordiging wel relevant: in dat geval moet immers wettelijk bepaald worden wie binnen de lid-staten ervoor moet zorgen dat de normen worden nageleefd. In artikel 19, tweede lid, wordt bepaald, dat op verzoek een lid van het hoofdbestuur zelf aanwezig moet zijn, ongeacht de interne vertegenwoordigingsregels van de onderneming (zie ook hiervoor).

#### *Artikel 1, tweede lid*

(CDA) In artikel 1, tweede lid, wordt de kring van personen, die binnen de lid-staten optreden voor een moederonderneming van buiten de lid-staten, beperkt tot de managementlaag.

#### *Artikel 1, derde lid*

(CDA, D66) In artikel 1, derde lid, onderdeel a, is sprake van een groepsonderneming die «moederonderneming» is van alle tot de groep behorende vestigingen en ondernemingen binnen de lid-staten. Het begrip «moederonderneming» wordt in artikel 2 nader uitgewerkt, waarbij het uitoefenen van overheersende zeggenschap het centrale criterium is. Een sub-holding zonder zodanige zeggenschap valt dus niet onder het begrip moederonderneming; in zo'n geval kan onderdeel a niet worden toegepast en moet met behulp van de onderdelen b en c worden vastgesteld, wie als hoofdbestuur moet worden aangemerkt. Overigens zij nog opgemerkt, dat de in onderdeel a neergelegde norm weliswaar niet is neergelegd in de richtlijn, maar door het Brusselse coördinatie-overleg het meest in overeenstemming bevonden is met de strekking van de richtlijn; de indruk bestaat dat de andere lid-staten deze norm ook in hun wetgeving opnemen.

#### *Artikel 1, vierde lid*

(CDA) In de memorie van toelichting is gemotiveerd waarom dit lid is opgenomen. Deze bepaling is noch overbodig, noch een inbreuk op het gemene recht, maar slechts nodig om te bewerkstelligen, dat in die gevallen waarin een «bestuur» wordt aangewezen als drager van verplichtingen, dat altijd herleidbaar is tot een natuurlijke persoon of een rechtspersoon.

#### *Artikel 2, eerste lid*

(CDA) In het eerste lid zijn de woorden «tenzij het tegendeel blijkt» opgenomen, om duidelijk te maken dat het om een weerlegbaar vermoeden gaat. Dat is met name van belang, omdat het er in de richtlijn om gaat dat die onderneming als moederonderneming wordt aangemerkt die een overheersende zeggenschap uitoefent; de overige bepalingen van artikel 2 zijn daarbij slechts hulpregels.

(D66) De termen «bestuursorgaan» en «leidinggevend orgaan» zijn overgenomen uit de richtlijn. Omdat bij de bepaling van het hoofdbestuur (tot wie de normen van de richtlijn zich overwegend richten) sprake kan zijn van interpretatiegeschillen die ertoe kunnen leiden dat de wetgeving van de ene of van een andere lid-staat van toepassing is, is het zaak om juist deze bepalingen van de richtlijn in hun geheel over te nemen in de nationale wetgevingen. Artikel 2 biedt zodoende een bruikbaar en bij de

richtlijn aansluitend kader, waarmee kan worden beoordeeld wie de overheersende zeggenschap binnen een communautaire onderneming of groep kan uitoefenen.

(D66) De richtlijn bevat geen exclusieve bevoegdheid van de rechter van een bepaald land; ook in het Brusselse coördinatie-overleg is lang over deze kwestie gesproken zonder dat een manier is gevonden om samenloop van wetgevingen geheel te voorkomen. De indruk bestaat, dat in het algemeen wel zonder meer duidelijk zal zijn, wie als hoofdbestuur zal moeten worden aangemerkt, en dat overigens artikel 3 van de richtlijn (artikel 2 van het voorstel) voldoende aanknopingspunten bevat om de resterende conflicten tot een minimum te beperken. Bovendien heeft een communautaire onderneming of groep, indien in een bepaald geval discussie ontstaat over wie als moederonderneming moet worden aangemerkt (ook als die discussie wordt gevoerd voor rechters van verschillende lid-staten), er zelf belang bij dergelijke discussies en rechtsconflicten te voorkomen. Gelet op het zesde lid van artikel 2 moet de Ondernemingskamer, aan wie wordt gevraagd om te bepalen dat een Nederlandse onderneming de moederonderneming is terwijl die onderneming aanvoert dat niet zij maar een andere, buitenlandse onderneming de moeder is, bij de beantwoording van die laatste vraag het op die andere onderneming toepasselijke nationale recht toepassen.

#### *Artikel 3, eerste lid*

(CDA; D66; RPF; SGP) Met artikel 3, eerste lid, wordt een regeling getroffen, die uitsluitend betrekking heeft op dit wetsvoorstel; er wordt daarmee niet vooruitgelopen op de overeenkomstige WOR-discussie. Het gaat erom, dat voor de toepassing van deze wet de grootte van een onderneming tot uitdrukking komt in de gemiddelde aantallen arbeidskrachten die in een bepaalde periode binnen de onderneming zijn ingezet.

#### *Artikel 4, eerste tot en met achtste lid*

(geheimhouding)

(PvdA; CDA) De bepalingen rond de informatieplicht van het hoofdbestuur en de geheimhoudingsplicht van de Europese werknemers-vertegenwoordigers vinden hun basis in de richtlijn; alle lid-staten zijn verplicht tot het implementeren van deze bepalingen in hun nationale wetgeving. In de artikelen 11, zevende lid, en 19, vijfde lid, is geregeld dat het het hoofdbestuur is, dat geheimhouding kan opleggen.

(D66) Krachtens de laatste zin van artikel 4, vierde lid, geldt de geheimhoudingsplicht ook voor betrokken niet-werknemers. Indien vakbondsbestuurders mochten worden aangewezen of verkozen als vertegenwoordiger kan de betrokken organisatie (mede) toezien op naleving van de geheimhoudingsplicht; daarover kunnen overigens ook nadere afspraken worden gemaakt tussen de aanwijzende ondernemingsraden en de vakorganisatie; bovendien wordt een geheimhoudingsplicht nog gesanctioneerd door artikel 272 van het Wetboek van Strafrecht.

Zie ook nog de antwoorden met betrekking tot artikel 19, zevende lid.

(ontslagbescherming)

(PvdA; CDA; D66) Materieel gesproken dient de ontslagbescherming van de Nederlandse vertegenwoordigers, aangewezen krachtens deze wet, ook in de visie van de regering, overeen te komen met die van ondernemingsraadsleden. Bij het opstellen van het wetsvoorstel is

terwille van de eenvoud een uniforme regeling opgenomen voor zowel zittende als gewezen Nederlandse vertegenwoordigers. Het ligt thans in de bedoeling om de bijzondere regels over ontslagbescherming alle in het Burgerlijk Wetboek op te nemen. Gelet daarop, en op de wens van verschillende fracties om de ontslagbescherming, voortvloeiend uit deze wet, geheel af te stemmen op de ontslagbescherming van (gewezen) ondernemingsraadsleden, wordt thans bij nota van wijziging voorgesteld om in het achtste lid de betrokken bepalingen uit de Wet op de ondernemingsraden van overeenkomstige toepassing te verklaren. In het wetsvoorstel, dat de bepalingen inzake de ontslagbescherming uit de Wet op de ondernemingsraden overbrengt naar het Burgerlijk Wetboek kan dan tevens de ontslagbescherming van de hier bedoelde Nederlandse vertegenwoordigers op overeenkomstige wijze worden geregeld.

(CDA; RPF) Krachtens artikel 39 van de Wet op de rechterlijke organisatie neemt de kantonrechter kennis van «alle rechtsvorderingen betrekkelijk tot een arbeidsovereenkomst» (de in de aanhef van dat artikel genoemde geldsom is slechts relevant voor de vraag, of hoger beroep mogelijk is). Daarbij is niet relevant, of de rechten en verplichtingen, samenhangend met de arbeidsovereenkomst, voortvloeien uit de arbeidsovereenkomst zelf, uit het Burgerlijk Wetboek of uit een andere wet, zoals deze. Artikel 36, tweede lid, van de Wet op de ondernemingsraden regelt overigens niet, dat een individuele werknemer toegang heeft tot de kantonrechter; dat lid heeft slechts betrekking op de ondernemer en de ondernemingsraad.

#### *Artikel 4, negende lid*

(D66) In de memorie van toelichting (bij artikel 4, negende lid, en artikel 7) is aangegeven, waarom deze bepalingen nodig zijn. Met de bevoegdheid de bedoelde informatie te vragen is de plicht om die te verstrekken tevens gegeven.

#### *Artikel 5*

(PvdA; CDA; D66) Krachtens artikel 5 kan de ondernemingskamer worden ingeschakeld ter naleving van hetgeen is bepaald «bij deze wet» of bij een overeenkomst als in deze wet bedoeld. De instelling van een BOG of van een EORb door een niet in Nederland gevestigde communautaire onderneming of moederonderneming wordt, gelet op artikel 6, niet geregeld in deze wet. Nederlandse werknemers of ondernemingsraden kunnen derhalve buitenlandse communautaire ondernemingen of moederondernemingen aanspreken bij de daartoe krachtens het recht van die (moeder)onderneming aangewezen rechter.

(PvdA; CDA; D66) Artikel 5 schept een uitdrukkelijke bevoegdheid om voor de Nederlandse rechter naleving van de verplichtingen van deze wet te verzoeken, ook als de desbetreffende rechtspersoon niet zelf contracterende partij is. Een dergelijke onderneming bevindt zich in de Nederlandse rechtssfeer en zal ook de uit deze wet voortvloeiende ondernemingsrechtelijke verplichtingen moeten nakomen. Het gaat hier weliswaar om bepalingen van concernrechtelijke aard, maar omdat het hier verplichtingen betreft in verband met de instelling van een overlegorgaan is een dergelijke benadering, afgezien van de uit de richtlijn voortvloeiende verplichting, het meest praktisch. Juist omdat het niet vanzelfsprekend is dat een groepsonderneming in rechte kan worden aangesproken op verplichtingen die haar in een overeenkomst worden opgelegd, is zulks in deze wet voor de daarin geregelde accoorden geëxpliciteerd en is voorts geregeld dat daarnaast de contracterende

moederonderneming aangesproken kan worden op haar plicht haar dochter te bewegen tot naleving.

(PvdA; CDA; D66) Op grond van de algemeen toepasselijke regels van burgerlijk procesrecht kan aan een veroordeling een dwangsom worden verbonden. Omdat partijen zelf de noodzakelijke maatregelen kunnen nemen tot naleving van een rechterlijke uitspraak, lijkt er onvoldoende grond om daarnaast de Wet op de economische delicten aan te vullen met een strafbepaling.

(PvdA; CDA; D66) Bij nota van wijziging zijn de bepalingen van de artikelen 429a tot en met 429t van het Wetboek van Burgerlijke Rechtsvordering van toepassing verklaard.

(D66) Voor de beroepsmogelijkheid bij de ondernemingskamer is om praktische redenen gekozen, omdat het hier gaat om een regeling, die altijd transnationale aspecten heeft. De beroepsmogelijkheid staat ook open voor buitenlandse werknemers en werknemersvertegenwoordigers, die een Nederlandse communautaire onderneming of moederonderneming willen aanspreken. Het is dan beter om deze rechtsgang te concentreren bij de ondernemingskamer, hetgeen tevens de uniforme uitleg van de wet en de vorming van deskundigheid op dit terrein bevordert. Het is overigens niet ongebruikelijk dat de ondernemingskamer in ondernemingsraadzaken als enige feitelijke instantie oordeelt.

(D66) De bevoegdheid van de kantonrechter is hierboven reeds besproken bij artikel 4, eerste tot en met achtste lid (laatste antwoord).

#### *Artikel 8, eerste lid*

(CDA) De woorden «al dan niet overeenkomstig paragraaf 3» zijn opgenomen om meteen duidelijk te maken, dat in een overeenkomst tussen de moederonderneming en een BOG tot instelling van een Europese ondernemingsraad kan worden besloten, waarbij de bepalingen van paragraaf 3 wel gevolgd kunnen maar niet hoeven te worden. Deze keuzevrijheid is een wezenlijk element van de richtlijn.

(CDA) Ondernemingen of groepen kunnen ervoor kiezen om een bredere informatie- en raadplegingsprocedure in te richten dan alleen voor de ondernemingen of vestigingen binnen de lid-staten. Zowel de richtlijn als het wetsvoorstel brengen echter mee, dat daarbij geen besluiten kunnen worden genomen tegen de wil van de onderhandelaars, die overeenkomstig wet en richtlijn worden aangewezen of gekozen vanuit de lid-staten.

#### *Artikelen 8 en 9*

(D66) Het in artikel 8, tweede lid, bedoelde verzoek betreft slechts het instellen door het hoofdbestuur van een bijzondere onderhandelingsgroep. Dit verzoek zal wel altijd unaniem zijn; discussies over de gewenste vormgeving van de informatie- en raadplegingsprocedure vinden eerst binnen de BOG plaats. De artikelen 8 en 9 sluiten uit, dat werknemers- (vertegenwoordigers) van buiten de lid-staten een dergelijk verzoek kunnen doen; zie voor hun positie ook nog de memorie van toelichting bij artikel 9, eerste lid.

#### *Artikel 10*

(D66) De aanwijzing zelf moet uiteraard unaniem zijn. Hoe de betrokken ondernemingsraden samenwerken om tot een aanwijzing te komen wordt

aan henzelf overgelaten. Gelet op het belang dat zij er zelf bij hebben om Nederlandse vertegenwoordigers aan te wijzen en op het feit dat de medezeggenschapsstructuur binnen de Nederlandse vestigingen en ondernemingen zeer complex en uiteenlopend kan zijn, is het niet wenselijk noch mogelijk om hiervoor een uitgewerkte procedure voor te schrijven.

*Artikel 11, derde en vierde lid*

(D66) De regeling omtrent de instelling en samenstelling van de BOG verbiedt niet dat werknemersvertegenwoordigers van vestigingen en dochterondernemingen van buiten de lid-staten betrokken worden bij de onderhandelingen over de vormgeving van de grensoverschrijdende medezeggenschap. Ook kan de uitkomst van de onderhandelingen zijn dat de EOR of enige andere procedure van informatieverstrekking en raadpleging mede die andere vestigingen of dochterondernemingen omvatten. Een en ander veronderstelt overigens wel de instemming van alle betrokken partijen.

*Artikel 11, zesde lid*

(CDA; D66) Zoals in de memorie van toelichting is aangegeven, wordt hier een lacune in de richtlijn opgevuld. In het Brusselse coördinatie-overleg is weliswaar aanbevolen om bij de implementatie iets te regelen over aanpassing van de BOG of van een accordé aan wijzigingen in structuur of omvang van een groep, maar is niet één oplossing aangedragen.

Met de eis dat een verzoek als bedoeld in artikel 11, zesde lid, slechts kan worden gedaan door 100 «nieuwe» werknemers of hun vertegenwoordigers wordt, zoals in de toelichting ook is aangegeven, voorkomen dat ook bij relatief kleine wijzigingen in grootte of structuur dergelijke verzoeken moeten worden gehonoreerd.

*Artikel 11, zevende lid*

(CDA) De bepalingen omtrent informatieverschaffing zijn voor BOG en EORb niet in één artikel neergelegd, omdat ervoor is gekozen de bepalingen die de betrekkingen regelen tussen hoofdbestuur en BOG of vertegenwoordigers krachtens overeenkomst enerzijds en tussen hoofdbestuur en EORb anderzijds voor de overzichtelijkheid bijeen te plaatsen.

(D66) Artikel 8, tweede lid, van de richtlijn moet uiteraard in de nationale wetgeving worden geïmplementeerd. De regeling van het niet-verstrekken van informatie kan bezwaarlijk nader worden gespecificeerd. De opgenomen normen (a. redelijkheid; b. ernstige c. belemmering of schade van d. het functioneren van de onderneming) bevatten voldoende clausulering. Het hoofdbestuur wordt zo gedwongen niet lichtvaardig informatie achter te houden; bovendien kan het de informatie ook onder het opleggen van geheimhouding verstrekken.

*Artikel 14*

(D66) Met de formulering van dit artikel is niet bedoeld een andere regeling te treffen dan die van de richtlijn. Slechts de term «plaatselijke besturen» is vermeden, omdat bijvoorbeeld bij een onzelfstandige vestiging niet altijd een bestuur aanwezig hoeft te zijn, terwijl de vestigingsleiding er belang bij heeft te weten wanneer een werknemersvertegenwoordiger, die in die vestiging werkt, moet deelnemen aan een vergadering.

### *Artikel 15*

(D66) Bij artikel 8, tweede lid, is toegelicht, dat de termijnen van 6 maanden en drie jaar gaan lopen op het moment dat van het vereiste aantal werknemers een verzoek is ontvangen, direct (bij het hoofdbestuur zelf) of indirect (bij een tot de communautaire onderneming of groep behorende onderneming of vestiging). De doorzendplicht in artikel 8 is opgenomen om te bewerkstelligen dat de moederonderneming geen beroep kan doen op het feit dat een verzoek niet door haar maar door een dochter is ontvangen.

(D66) Onder verwijzing naar de memorie van toelichting bij artikel 15 zij opgemerkt, dat het van geval tot geval moet worden beoordeeld of er sprake is van «kwade trouw» van het hoofdbestuur; dat zal bijvoorbeeld het geval zijn indien het hoofdbestuur hardnekkig weigert te reageren op verzoeken, of anderszins er blijk van geeft tijd te rekken.

(D66) Het is niet wel denkbaar, dat een overeenkomst als bedoeld in artikel 11 tot stand komt, zonder dat zicht bestaat op de invulling van de daar genoemde onderwerpen. Het ligt voor de hand, dat de overeenkomst in een keer alles regelt. Wordt de basisovereenkomst later nader uitgewerkt, dan is het tijdstip van totstandkoming van de basisovereenkomst bepalend. Daarbij moet worden bedacht, dat de regeling van artikel 15 een «stok achter de deur» is bij de onderhandelingen (zie de memorie van toelichting bij artikel 15); indien de BOG de uitwerking van de in artikel 11 genoemde onderwerpen onbevredigend acht, kan zij weigeren een overeenkomst te sluiten, met de in artikel 15 geregelde gevolgen.

### *Artikel 17*

(CDA) In de artikelen 10 en 17 wordt de term «aanwijzen» gebruikt voor de wijze waarop de bestaande ondernemingsraden bepalen wie Nederland gaan vertegenwoordigen en de term «verkiezen» als de werknemers (indien er geen enkele Nederlandse ondernemingsraad is) dat moeten bepalen. In het eerste geval zijn het de gezamenlijke ondernemingsraden die zelf uit moeten maken hoe die bepaling in zijn werk gaat; dat kan door middel van een verkiezing maar ook door een afspraak dat één van de raden bevoegd is om de vertegenwoordigers aan te wijzen. Intrekking van een aanwijzing kan bijvoorbeeld geschieden om de redenen, aangeven in de memorie van toelichting bij artikel 10, eerste lid: als dat wenselijk geacht wordt in verband met wijzigingen in de structuur of grootte van de Nederlandse vestigingen of ondernemingen of in verband met het functioneren van de aangewezen vertegenwoordigers.

### *Artikel 19, tweede lid*

(D66) Hoewel met de tekstuele verschillen tussen de bijlage bij de richtlijn en de tekst van artikel 19 geen inhoudelijke verschillen worden beoogd en ook overigens niet gauw misverstand kan ontstaan, is ervoor gekozen om de tekst van dit artikel nauwer aan te laten sluiten bij de tekst van de bijlage (zie de nota van wijziging).

(RPF) De vraag naar het in persoon aanwezig moeten zijn van een lid van het hoofdbestuur is reeds beantwoord aan het slot van de paragraaf «de nadere uitwerking van de raadplegings- en informatierechten van de EORb».

### *Artikel 19, zevende lid*

(PvdA) Grensoverschrijdende bijeenkomsten van EOR-leden worden geregeld in artikel 19, zesde lid. Raadpleging van de achterban wordt gefaciliteerd door de artikelen 4, derde lid, en 19, zevende lid.

(D66) Artikel 8 van de richtlijn laat er geen ruimte voor dat de leden van de EORb vertrouwelijk verstrekte informatie aan derden bekend maken; onder dat begrip vallen, gelet op artikel 5 van de bijlage van de richtlijn, ook de leden van de nationale medezeggenschapsorganen en de vertegenwoordigde werknemers zelf (de achterban). De geheimhoudingsplicht strekt zich dus krachtens de richtlijn ook uit tot de nationale werknemers(vertegenwoordigers). In artikel 19, zevende lid, wordt echter slechts verwezen naar de geheimhoudingsplicht die op de Nederlandse leden van de EORb rust; aangezien dit lid mede betrekking dient te hebben op de niet-Nederlandse leden, is de redactie bij nota van wijziging in die zin aangepast, dat de informatieverstrekking aan de achterban plaatsvindt onverminderd enige op de EORb-leden rustende geheimhoudingsplicht (die in de wetgeving van elke lid-staat zal moeten worden opgenomen en voor Nederlandse EORb-leden is opgenomen in artikel 4, vierde lid).

### *Artikel 23*

(D66) Inderdaad dient dit artikel slechts een bepaling te bevatten, hoe de Nederlandse leden van een BOG of EORb, die krachtens de wetgeving van een andere lid-staat worden ingesteld, moeten worden aangewezen of verkozen. Met betrekking tot de aanwijzing of verkiezing van vertegenwoordigers in een procedure, vastgesteld bij overeenkomst tussen het hoofdbestuur en een BOG, dient die overeenkomst zelf regels te bevatten. Daarom is bij nota van wijziging dit artikel aangepast.

### *Artikel 24*

(D66) Terwille van de praktijk wordt ook de mogelijkheid open gelaten, dat meer overeenkomsten kunnen worden gesloten, mits maar voldaan wordt aan artikel 13 van de richtlijn, namelijk dat het geheel van overeenkomsten betrekking heeft op alle werknemers. Zoals aangegeven in de toelichting moet «de werknemers» in artikel 24 gelezen worden als «alle werknemers».

(D66) In artikel 24 is zoveel mogelijk aangesloten bij artikel 13 van de richtlijn; de afwijkingen zijn in de memorie van toelichting gemotiveerd.

(D66) Ook de richtlijn stelt aan accoorden bedoeld in artikel 24 niet de eis dat die voorzien in de mogelijkheid voor werknemers-vertegenwoordigers om – op kosten van de onderneming – grensoverschrijdend bijeen te komen voor beraad over aangelegenheden van gemeenschappelijk belang. Krachtens artikel 13 van de richtlijn is de richtlijn (met inbegrip van de rechtsbescherming) niet van toepassing als er een pre-accord is gesloten; het komt verstandig voor om de wettelijke rechtsbescherming in lijn daarmee beperkt te houden tot die werknemers-vertegenwoordigers, die ingevolge deze wet optreden.

(D66) Op grond van het wetsvoorstel kan pas vijf jaar na de inwerking-treding daarvan de «houdbaarheid» van een niet-dynamisch artikel 24 accoord worden aangevochten; voor accoorden krachtens artikel 11 van het wetsvoorstel, over de totstandkoming waarvan de volle drie jaar is onderhandeld, geldt evenzeer dat de houdbaarheid daarvan ook pas na vijf jaar kan worden bestreden.



(D66) Een bestaande overeenkomst, die inhoudt dat er géén raadpleging zal zijn, kan niet leiden tot «vrijstelling» van de wet, gelet op de artikelen 13 van de richtlijn en 24 van de wet. Zo'n overeenkomst kan wel gesloten worden met een BOG, ingesteld overeenkomstig hoofdstuk 2.

### **Slotopmerking**

(PvdA) Dit wetsvoorstel strekt tot implementatie van de Europese richtlijn; hoewel de betrokken materie zeker raakvlakken heeft met de nationale medezeggenschapsregelgeving wordt het in overwegende mate beheerst door de richtlijn en niet in de eerste plaats door (wijzigingen in) die nationale regelgeving. Op de beide punten waarop de beide wetgevingstrajecten elkaar raken (de positie van ingeleende arbeidskrachten en het onderwerp «milieu») is in deze nota uitvoerig ingegaan.

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