

Vergaderjaar 2005–2006

30 386

Wijziging van de Wet rol werknemers bij de Europese vennootschap in verband met de uitvoering van richtlijn nr. 2003/72/EG van de Raad van de Europese Unie van 22 juli 2003 tot aanvulling van het statuut van een Europese coöperatieve vennootschap met betrekking tot de rol van de werknemers

Nr. 5

NOTA NAAR AANLEIDING VAN HET VERSLAG

Ontvangen 10 maart 2006

1. Algemeen

Met belangstelling heb ik kennisgenomen van de opmerkingen en vragen van de leden van de fracties van het CDA en de VVD. Deze geven mij aanleiding tot de hiernavolgende reactie.

De leden van de VVD-fractie verzochten de verschillen toe te lichten tussen het huidige Nederlandse recht waar Europese coöperatieve vennootschappen aan moeten voldoen en de voorgestelde wijzigingen in de Wet rol werknemers bij de Europese vennootschap. Oftewel welke aspecten zijn nieuw voor de desbetreffende vennootschappen en werknemers en welke vervallen indien de voorgestelde wijzigingen in de wet worden doorgevoerd?

De Europese coöperatieve vennootschap (SCE) is een nieuwe communautaire rechtsvorm die in het leven is geroepen door de Verordening van de Raad (EG) nr. 1435/2003 van 22 juli 2003 betreffende het statuut voor een Europese Coöperatieve Vennootschap (PbEU 2003 L 207) (SCE-verordening). De regelgeving ter uitvoering van de SCE-verordening is opgenomen in het voorstel Uitvoeringswet verordening Europese coöperatieve vennootschap (Kamerstukken II 2005/06, 30 382). De rol van de werknemers in de SCE ter uitvoering van de Richtlijn van de Raad (EG) nr. 2003/72/EG van 22 juli 2003 tot aanvulling van het statuut van een Europese coöperatieve vennootschap met betrekking tot de rol van de werknemers (PbEU 2003 L 207) (SCE-richtlijn) wordt geregeld in het onderhavige wetsvoorstel. Er bestaan op dit moment derhalve nog geen Nederlandse regels noch voor SCE's noch voor de rol van de werknemers in deze vennootschappen.

Met betrekking tot de vormgeving van het voorliggende wetsvoorstel merk ik nog op, dat vanwege de grote gelijkens met de eerder tot stand gebrachte Richtlijn van de Raad (EG) nr. 2001/86/EG van 8 oktober 2001 tot aanvulling van het statuut van de Europese vennootschap met betrekking tot de rol van de werknemers (SE-richtlijn), gekozen is voor integratie met de ter uitvoering van die richtlijn vastgestelde Wet rol werknemers bij de Europese vennootschap. Daartoe is in het onderhavige wetsvoorstel tot wijziging van die wet de bestaande regeling – ongewijzigd – ondergebracht in een hoofdstuk betreffende de rol van de werknemers bij de

Europese vennootschap, en is in een tweede hoofdstuk een regeling van de rol van de werknemers bij de Europese coöperatieve vennootschap gecreëerd ter implementatie van de SCE-richtlijn. De laatstgenoemde regeling ligt thans voor. De wijziging wat betreft de regeling van de rol van de werknemers bij de Europese vennootschap betreft uitsluitend de structuur.

2. De richtlijn

De leden van de CDA-fractie merkten op dat de kern van het wetsvoorstel is dat de oprichters van een SCE een overeenkomst sluiten met de werknemersvertegenwoordigers in de bijzondere onderhandelingsgroep met betrekking tot de informatie, raadpleging en medezeggenschap op het grensoverschrijdende niveau.

Voor de leden van de CDA-fractie is niet duidelijk hoe de rechtspositie van de leden van de bijzondere onderhandelingsgroep is geregeld. Welke rechtsbescherming, zo vragen deze leden, genieten de Nederlandse leden die deel gaan uitmaken van de bijzondere onderhandelingsgroep? De rechten en plichten van de leden van de onderhandelingsgroep worden geregeld in de artikelen 2:4, 2:5, 2:13 en 3:1 van het wetsvoorstel. Om de Nederlandse leden van de bijzondere onderhandelingsgroep in staat te stellen hun mandaat naar behoren uit te oefenen is voorzien dat zij recht hebben op behoud van loon voor hun activiteiten in het kader van de bijzondere onderhandelingsgroep (artikel 2:4, tweede lid). Voorts moeten zij in de gelegenheid worden gesteld om onderling te overleggen en hebben zij recht op scholing en vorming (artikel 2:4, derde lid). De werkgever mag de leden van de bijzondere onderhandelingsgroep niet benadelen omdat zij kandidaat of effectief lid van een bijzondere onderhandelingsgroep zijn (artikel 2:4, zevende lid). Zij hebben recht op de informatie die zij nodig hebben voor het kunnen uitoefenen van hun functie in de bijzondere onderhandelingsgroep. Deze informatie betreft onder meer het aantal werknemers dat werkzaam is in de juridische lichamen, ondernemingen of vestigingen die betrokken zijn bij de oprichting van de Europese coöperatieve vennootschap en de verdeling van deze werknemers over de lidstaten, het voorstel tot oprichting van de SCE en het verloop van de oprichting tot het tijdstip van de oprichting van de SCE (artikel 2:4, achtste lid). Ook kunnen de leden van de bijzondere onderhandelingsgroep bij geschil een beroep doen op de rechter, in casu de ondernemingskamer bij het Amsterdamse gerechtshof (artikel 2:5). Daarbij zij opgemerkt dat geschillen over de toepassing van artikel 2:4 betreffende de rechten en verplichtingen van de Nederlandse werknemersvertegenwoordigers, voor zover het gaat om individuele rechten en verplichtingen zoals het recht op loondoorbetaling tijdens vergaderingen van de bijzondere onderhandelingsgroep, niet aan de ondernemingskamer worden voorgelegd. Dergelijke kwesties kunnen beter worden voorgelegd aan de kantonrechter, die ook overigens bevoegd is in arbeidszaken. Tot slot hebben de leden van de bijzondere onderhandelingsgroep dezelfde ontslagbescherming als de leden van een ondernemingsraad op grond van de Wet op de ondernemingsraden (artikel 7:670 BW (zie artikel 3:1 van het wetsvoorstel)). Dit betekent dat er voor de Nederlandse leden van de bijzondere onderhandelingsgroep een opzegverbod geldt voor de eigen werkgever. Dit opzegverbod kan alleen worden opgeheven door voorafgaande toestemming van de kantonrechter die daartoe slechts overgaat, indien de werkgever aannemelijk heeft gemaakt dat opzegging geen verband houdt met het lidmaatschap van de bijzondere onderhandelingsgroep.

De leden van de CDA-fractie constateerden dat lidstaten ervoor kunnen kiezen om de referentievoorschriften op het gebied van medezeggenschap niet van toepassing te verklaren bij oprichting van een SCE door

fusie. Deze leden gaven aan benieuwd te zijn wat de eventuele consequenties zouden zijn voor medezeggenschap van Nederlandse werknemers van de betreffende SCE op het Europese niveau, indien een lidstaat van die mogelijkheid gebruik maakt.

Op grond van artikel 11, derde lid, SCE-verordening kan een SCE in een lidstaat die ter uitvoering van artikel 7, derde lid, SCE-richtlijn heeft bepaald dat de referentievoorschriften van de richtlijn toepassing missen wanneer een SCE wordt opgericht door fusie, alleen dan in het register worden ingeschreven, indien er een overeenkomst is gesloten over de rol van de werknemers in de SCE, in dit geval, over de medezeggenschap. Dit betekent dat de bijzondere onderhandelingsgroep dus niet kan besluiten af te zien van het openen van de onderhandelingen of tot het beëindigen van reeds geopende onderhandelingen met de oprichters van de SCE als bedoeld in artikel 2:14, eerste lid, onder b, van het wetsvoorstel, maar dat tot een overeenkomst moet worden gekomen, omdat de overeenkomst in dit geval een constitutief vereiste is voor de oprichting van een SCE door fusie in die lidstaat. Hierbij zij opgemerkt dat de bijzondere onderhandelingsgroep alleen bij een gekwalificeerde meerderheid kan besluiten tot het aangaan van een overeenkomst die de medezeggenschap inperkt in verhouding tot de medezeggenschap die bestond in de deelnemende juridische lichamen die deelnemen aan de oprichting van de SCE. Overigens zij opgemerkt dat Nederland in navolging van de huidige Wet rol werknemers bij de Europese vennootschap, geen gebruik heeft gemaakt van de mogelijkheid om de referentievoorschriften op het gebied van medezeggenschap buiten toepassing te laten bij oprichting van een SCE door fusie.

De hier aan het woord zijnde leden meenden dat een zelfde vraag zich kan voordoen, indien er vóór de oprichting medezeggenschap in (één van) de deelnemende lichamen ontbreekt.

Die opvatting deel ik niet. Als in de deelnemende juridische lichamen geen medezeggenschap bestaat kan zich het probleem van inperking van medezeggenschap immers niet voordoen.

Als er wel medezeggenschap bestaat in een van de deelnemende juridische lichamen dan zal de bestaande medezeggenschap in eerste instantie voorwerp zijn van onderhandelingen tussen de oprichters van de SCE en de onderhandelingsgroep zoals hierboven is uiteengezet met betrekking tot de mogelijkheid van beperking van de medezeggenschapsrechten.

Eén van de doelstellingen van de richtlijn, aldus de leden van de CDA-fractie, is het waarborgen van de reeds bestaande rechten van werknemers in de besluitvorming van ondernemingen voor de oprichting van de SCE's in verschillende landen. Deze leden vragen of de verschillende medezeggenschapsrechten in verschillende landen kunnen leiden tot problemen in de praktijk.

Ik meen van niet. Het stelsel van de SCE-richtlijn en van het wetsvoorstel ter uitvoering daarvan, is erop gericht dat partijen in eerste instantie bij een overeenkomst de keuze voor een bepaald medezeggenschapsregime maken. In de overeenkomst is dan geregeld welk medezeggenschapsregime geldt en hoe deze medezeggenschap door de werknemersvertegenwoordigers wordt uitgeoefend. Bij gebreke van een overeenkomst gelden de referentievoorschriften inzake medezeggenschap van de lidstaat waar de SCE gevestigd zal worden. Bovendien moeten de statuten van de SCE in overeenstemming zijn met het eventueel geldende medezeggenschapsregime zodat de werknemersvertegenwoordigers in de SCE de medezeggenschapsrechten ook daadwerkelijk kunnen uitoefenen.

Ook wensten deze leden te vernemen in hoeverre het onderhandelingsresultaat tot een inperking van de bestaande medezeggenschap kan leiden.

De leden van een bijzondere onderhandelingsgroep treden op als de vertegenwoordigers van de belangen van de werknemers. Hun bevoegdheden met betrekking tot het afsluiten van een overeenkomst zijn geregeld in artikel 2:14 van het wetsvoorstel. Zij kunnen met de oprichters van een SCE een overeenkomst sluiten of besluiten om af te zien van onderhandelingen c.q. besluiten tot het beëindigen van reeds geopende onderhandelingen. Als zij dit laatste besluit nemen dan gelden de regels op het gebied van informatie en raadpleging die gelden in de lidstaten waar de werknemers zijn tewerkgesteld. Artikel 2:15 van het wetsvoorstel bevat een aantal bijzondere voorwaarden om te verhinderen dat de leden van de bijzondere onderhandelingsgroep instemmen met een inperking van de rechten van de werknemers. Zo is een gekwalificeerde meerderheid van (tweederde van) de leden van de bijzondere onderhandelingsgroep vereist om een overeenkomst goed te keuren waarin de rechten op medezeggenschap van de werknemers worden ingeperkt. Voor de overeenkomst voor een SCE die is opgericht door omzetting is wettelijk bepaald, dat de overeenkomst minstens in dezelfde mate in elk aspect van de rol werknemers moet voorzien als het geval is bij de in SCE om te zetten coöperatie.

Ook het besluit om de onderhandelingen niet te openen of te beëindigen vereist een akkoord van tweederde van de leden van de bijzondere onderhandelingsgroep die minstens twee lidstaten vertegenwoordigen. Bovendien is een besluit tot het niet openen van de onderhandelingen of tot het beëindigen van de onderhandelingen niet mogelijk, als het de omzetting betreft van een coöperatie en in de om te zetten coöperatie medezeggenschap bestaat. De leden van de bijzondere onderhandelingsgroep kunnen bovendien terugvallen op de referentievoorschriften. Immers als de bijzondere onderhandelingsgroep met de oprichters van een SCE niet tot een overeenkomst komt en er is evenmin besloten de onderhandelingen niet te openen of voortijdig te beëindigen dan zullen na verloop van de termijn, bedoeld in artikel 2:18 van het wetsvoorstel (zes maanden te verlengen tot een jaar) de referentievoorschriften voor informatie, raadpleging en medezeggenschap van toepassing zijn.

3. De implementatie van de richtlijn

De leden van de VVD-fractie vragen naar de stand van zaken met betrekking tot de implementatie van deze richtlijn in alle andere lidstaten. Hoeveel en welke lidstaten hebben deze richtlijn reeds omgezet in wetgeving en wanneer, hoeveel en welke zijn actief bezig met vervaardigen van wetgeving en hoeveel en welke hebben nog geen activiteiten verricht? In oktober 2005 hebben de verschillende lidstaten en kandidaat-lidstaten de volgende stand van zaken gegeven aan de Europese Commissie. Nog geen enkel land heeft de SCE-richtlijn op dit ogenblik omgezet in wetgeving.

België zal de SCE-richtlijn op dezelfde wijze implementeren als de eerdere SE-richtlijn. De nationale arbeidsraad waarin de sociale partners zijn vertegenwoordigd zal een nationale collectieve arbeidsovereenkomst afsluiten die vervolgens algemeen verbindend wordt verklaard.

Tsjechië, Cyprus, Denemarken, Letland, Zweden voorzien dat zij begin 2006 een wetsvoorstel in behandeling zullen hebben bij het Parlement. Oostenrijk verwacht de goedkeuring van het implementatievoorstel in het voorjaar van 2006.

Slowakije voorziet de goedkeuring van het betreffende wetsvoorstel in de eerste helft van 2006.

Duitsland, Griekenland, Spanje, Finland, Frankrijk, Ierland, Italië, Litauen, Portugal en het Verenigd Koninkrijk verwachten de implementatie tijdig te kunnen afronden, dus vóór 18 augustus 2006.

Polen heeft een conceptwetsvoorstel gereed.

Slovenië is nog bezig met de implementatie van de SE-richtlijn en zal pas

na afronding van dit implementatietraject starten met de implementatie van de SCE-richtlijn.

Bulgarije zal als kandidaat-lidstaat in november 2005 starten met de implementatie van de SCE-richtlijn en verwacht een conceptwetsvoorstel af te ronden in maart 2006. De inwerkingtreding van de wet wordt begin 2007 voorzien.

De leden van de VVD-fractie vragen tot slot een toelichting bij het bedrag van € 1893 van de jaarlijkse kostenpost voor administratieve lasten. Dit bedrag geldt voor het Nederlandse bedrijfsleven per jaar.

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
A. J. de Geus