

Vergaderjaar 2010–2011

**32 705**

**Wijziging van de Wet op de Europese ondernemingsraden in verband met de uitvoering van richtlijn 2009/38/EG van het Europees Parlement en de Raad van de Europese Unie van 6 mei 2009 (PbEU 2009, L 122), houdende herschikking van richtlijn 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**

**Nr. 6**

**NOTA NAAR AANLEIDING VAN HET VERSLAG**

Ontvangen 18 mei 2011

**Algemeen**

Hierbij bied ik u de nota naar aanleiding van het verslag inzake het bovengenoemde wetsvoorstel aan. In het navolgende wordt de herschikte richtlijn 2009/38/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 aangeduid als «nieuwe EOR-richtlijn». Richtlijn 94/45/EG wordt aangeduid als «oude EOR-richtlijn». Waar in het vervolg wordt gesproken over een Europese ondernemingsraad, wordt ook de situatie verstaan waarin een andere procedure van informatieverstrekking aan en raadpleging van werknemers is ingesteld.

**1. Inleiding**

Ik dank de leden van de fracties van de VVD, de PvdA, de PVV, het CDA, de SP en D66 voor hun bevindingen betreffende het wetsvoorstel. Deze leden hebben nog enkele vragen over de doelstelling en praktische uitwerking van het wetsvoorstel en nog enkele redactionele opmerkingen, waarop ik hierna graag inga.

**2. Doelstelling wetsvoorstel**

De leden van de VVD-fractie vragen hoe het door de Europese sociale partners bereikte compromis in stand blijft bij de implementatie van de richtlijn in de Nederlandse wetgeving. Zij vinden het hierbij van belang dat geen nationale toevoegingen worden gedaan op de herziene richtlijn. Hoewel Europese sociale partners onderling geen overeenstemming konden bereiken over herziening van de oude EOR-richtlijn, hebben zij

onder indiening van enkele gezamenlijke voorstellen tot aanpassing hun steun uitgesproken voor het voorstel van de Europese Commissie (hierna: de Commissie). Deze voorstellen zijn overgenomen, mede vanwege het belang van steun van de sociale partners bij het onderwerp van de richtlijn. Ook voor de Nederlandse regering is het van belang om geen afbreuk te doen aan dit compromis. Mede hierom is ervoor gekozen om geen andere, en dus ook niet meer, regels op te nemen in het wetsvoorstel dan voor de implementatie van de nieuwe EOR-richtlijn noodzakelijk zijn.

De leden van de fractie van de PvdA vragen naar de stand van zaken van de aangenomen motie-Hamer (Kamerstukken II 2010/11, 29 544, nr. 264). De motie verzoekt de regering om in samenwerking met sociale partners te onderzoeken hoe ondernemingsraden intensiever betrokken kunnen worden bij – kortweg – reorganisatiebesluiten van in het bijzonder internationale ondernemingen. Conform deze motie worden gesprekken gevoerd met sociale partners. Deze gesprekken lopen nog. Ik zal uw Kamer op korte termijn per brief informeren over de uitvoering van de motie.

De leden van de PVV-fractie stellen de vraag of het noodzakelijk is dat in de Nederlandse wet een bepaling wordt opgenomen over hoe de Nederlandse leden van een «Europese ondernemingsraad bij overeenkomst» worden gekozen.

De Nederlandse regering acht een dergelijk voorschrift niet noodzakelijk. Conform de richtlijn bevat de Wet op de Europese ondernemingsraden (hierna: WEOR) wel bepalingen voor de verkiezing van Nederlandse leden van de bijzondere onderhandelingsgroep. Ik verwijs naar artikel 10 van de WEOR. Ook voor de verkiezing van Nederlandse leden van een Europese ondernemingsraad (hierna: EOR) die op grond van de subsidiaire bepalingen wordt ingesteld zijn voorschriften gegeven, zie artikel 17 van de WEOR. De samenstelling van een «EOR bij overeenkomst», dat wil zeggen een EOR die naar aanleiding van onderhandelingen met de bijzondere onderhandelingsgroep wordt ingesteld, dient in de overeenkomst te worden bepaald. Bij de onderhandelingen staat autonomie van partijen voorop. Wel is in artikel 11, derde lid, onderdeel b, van de WEOR voorgeschreven dat de omvang en samenstelling van de EOR moet worden vastgelegd. Hoe dit wordt ingevuld, is overgelaten aan partijen. Nederlandse werknemers hebben vervolgens de vrijheid om te bepalen hoe hun vertegenwoordigers worden aangewezen of gekozen. Overigens verplicht de richtlijn ook niet tot het opstellen van voorschriften over de verkiezing van leden van een EOR wanneer de EOR bij overeenkomst wordt ingesteld.

De leden van de SP-fractie vragen waarom er niet voor gekozen is om een algehele plicht voor het instellen van een EOR in de wet op te nemen. Overeenkomstig de richtlijn is in artikel 8 van de WEOR opgenomen dat het bestuur uit eigen initiatief een bijzondere onderhandelingsgroep kan instellen om daarmee in onderhandeling te treden over een overeenkomst tot instelling van een EOR. Artikel 8 van de WEOR regelt voorts dat het bestuur verplicht is tot het instellen van een bijzondere onderhandelingsgroep als werknemers van de communautaire onderneming of groep hierom vragen. Het moet dan gaan om een schriftelijk verzoek van ten minste 100 werknemers of hun vertegenwoordigers uit ten minste twee ondernemingen of vestigingen in ten minste twee verschillende betrokken staten. Artikel 8 van de WEOR wordt niet gewijzigd met het wetsvoorstel, en komt overeen met artikel 5, eerste lid, van de nieuwe EOR-richtlijn. Een algehele plicht tot instelling van een EOR zou verder gaan dan waar de richtlijn toe verplicht.

Het is van belang dat werknemers en hun vertegenwoordigers kunnen beoordelen of een verzoek tot oprichting van een bijzondere onderhandelingsgroep – en daarmee vaak een verzoek tot oprichting van een EOR – kans van slagen heeft. Dit is namelijk alleen het geval als er sprake is van een communautaire onderneming of groep, zoals gedefinieerd in artikel 1, eerste lid, onderdelen c en d, van de WEOR. Artikel 4, negende lid, en artikel 7 van het wetsvoorstel verduidelijken daarom de verantwoordelijkheden van respectievelijk de lokale besturen en het hoofdbestuur bij het verstrekken van de benodigde gegevens. Het betreft met name gegevens over de structuur van het concern en het personeelsbestand. Overigens kunnen belanghebbenden, bijvoorbeeld werknemers van de communautaire onderneming, op grond van artikel 5 van de WEOR bij de ondernemingskamer van het gerechtshof te Amsterdam naleving van de wet verzoeken. Dit geldt ook wanneer de ondernemer geen gehoor zou geven aan een verzoek van werknemers tot oprichting van een bijzondere onderhandelingsgroep.

Daarnaast vragen de leden van de SP-fractie of een overeenkomst tussen werkgevers en werknemers (artikel 13 overeenkomst) van toepassing is op alle bedrijven en werknemers binnen een concern. Een zogeheten «artikel 13 overeenkomst» is gesloten vóór inwerkingtreding van de WEOR in 1997. In artikel 24, eerste lid, van de huidige WEOR en van het wetsvoorstel is bepaald dat dergelijke overeenkomsten onder bepaalde voorwaarden zijn uitgesloten van toepassing van de wet. De overeenkomst moet voorzien in informatieverstrekking aan en raadpleging van «de werknemers» van het concern. De memorie van toelichting bij de huidige WEOR (Kamerstukken II 1995/96, 24 641, nr. 3, p. 38) en overweging 39 bij de nieuwe EOR-richtlijn maken duidelijk dat het dient te gaan om alle werknemers van het concern, dat wil zeggen binnen de Europese lidstaten en de landen die deel uitmaken van de Europese Economische Ruimte (Liechtenstein, Noorwegen en IJsland). De overeenkomst geldt voor alle ondernemingen binnen de communautaire groep, ofwel het concern. Dit zijn alle ondernemingen waarover de moederonderneming zeggenschap uitoefent. Vergelijk artikel 1, eerste lid, onderdeel d en artikel 2 van de WEOR.

Deze leden vragen voorts in hoeverre het adviesrecht van een EOR afwijkt van een Nederlandse OR.

De WEOR voorziet in informatieverstrekking aan en raadpleging van werknemers van communautaire ondernemingen en concerns over grensoverschrijdende aangelegenheden. In de definitie van «raadpleging» in artikel 1, eerste lid, onderdeel h, van het wetsvoorstel, is opgenomen dat de EOR binnen een redelijke termijn een advies uit kan brengen aan het bestuur op grond van de verstrekte informatie. De raadpleging moet plaatsvinden op een passend tijdstip, op passende wijze en met een passende inhoud. Hoe partijen het proces van informatieverstrekking en raadpleging verder inrichten kunnen zij op grond van artikel 11, derde lid, van de WEOR zelf overeenkomen. Daarmee bestaat flexibiliteit om het functioneren, de concrete procedures en de bevoegdheden van de Europese ondernemingsraad aan te passen aan de specifieke omstandigheden in de onderneming. Wel moeten zij de voorschriften over de procedure van informatieverstrekking en raadpleging in acht nemen zoals die zijn opgenomen in het voorgestelde artikel 1, eerste lid, onderdelen g en h. Bovendien moet het proces van informatie en raadpleging qua volgtijdelijkheid zodanig worden ingericht dat beïnvloeding van het besluit praktisch gezien nog mogelijk is. Het komt voor dat in een EOR-overeenkomst wordt aangesloten bij het adviesrecht uit de Wet op de ondernemingsraden (hierna: WOR). Wanneer – kort gezegd – onderhandelingen niet leiden tot een overeenkomst over de instelling van een Europese ondernemingsraad, zijn de (met dit wetsvoorstel te wijzigen)

subsidiare bepalingen van toepassing. Artikel 19, derde lid, van het wetsvoorstel bepaalt dat, wanneer een EOR is ingesteld conform de subsidiare bepalingen, de EOR met het bestuur bijeen kan komen ter bespreking van de grensoverschrijdende aangelegenheid waarover de EOR wordt geraadpleegd. Ook is in dit artikel bepaald dat de EOR een met redenen omkleed antwoord op zijn advies kan krijgen.

Voor een Nederlandse ondernemingsraad is in artikel 25 van de WOR omschreven bij welke onderwerpen een adviesrecht geldt. Ook in de WOR is bepaald dat het advies op een zodanig tijdstip moet worden gevraagd, dat het van wezenlijke invloed kan zijn op het te nemen besluit. Bij het vragen van het advies wordt aan de ondernemingsraad een overzicht verstrekt van de beweegredenen voor het besluit, en ook van de gevolgen die het besluit naar verwachting heeft voor de in de onderneming werkzame personen en van de naar aanleiding daarvan voorgenomen maatregelen. Over de kwestie moet ten minste éénmaal overleg worden gepleegd. De ondernemingsraad wordt door het bestuur van het besluit schriftelijk in kennis gesteld. Indien van het advies van de ondernemingsraad geheel of gedeeltelijk wordt afgeweken, wordt tevens meegedeeld waarom. Tenzij het advies van de ondernemingsraad wordt gevolgd, moet de ondernemer de uitvoering van zijn besluit een maand opschorten. In die periode kan de ondernemingsraad zich beraden over het al dan niet instellen van een beroep bij de ondernemingskamer, op grond van artikel 26 van de WOR.

De leden van de SP-fractie vragen ook of de minister in overweging wil nemen om in de wet op te nemen dat een concern verplicht is om inhoudelijk en met redenen omkleed te reageren op een uitgebracht advies van de EOR.

In artikel 19, derde lid, van het wetsvoorstel is bepaald dat de EOR een met redenen omkleed antwoord op zijn advies kan krijgen. Dit artikel maakt deel uit van de subsidiare bepalingen die van toepassing zijn wanneer – kort gezegd – onderhandelingen niet leiden tot een EOR-overeenkomst. Hoewel het in de praktijk weinig voorkomt dat men terugvalt op de subsidiare bepalingen, kunnen deze toch een belangrijke rol spelen. Zij zijn vaak een leidraad bij de (her)onderhandelingen over een overeenkomst over de EOR.

Het voorschrift om inhoudelijk en met redenen omkleed te reageren op een advies van de EOR is niet opgenomen in artikel 1, eerste lid, onderdeel h, van het wetsvoorstel. Dit zou verder gaan dan waar de richtlijn toe verplicht en daarmee afbreuk doen aan het compromis van Europese sociale partners.

De leden van de D66-fractie zijn benieuwd of de regering verwacht dat door de nieuwe EOR-richtlijn het aantal ondernemingen met een Europese ondernemingsraad zal stijgen en of de regering het wenselijk acht dat dit aantal stijgt.

In 2007 vielen in de EU-lidstaten en de landen die deel uitmaken van de Europese Economische Ruimte (Liechtenstein, Noorwegen en IJsland) in totaal 2257 bedrijven met 24 miljoen werknemers onder de reikwijdte van de oude EOR-richtlijn. Hiervan was in 816 ondernemingen met 14,5 miljoen werknemers een EOR opgericht.<sup>1</sup> In circa een derde van de beoogde ondernemingen was dus een EOR opgericht, waardoor twee derde van de werknemers van die ondernemingen werd vertegenwoordigd.

In 2008 is een onderzoek uitgevoerd naar het aantal Nederlandse ondernemingen of concerns met een EOR.<sup>2</sup> Van de 102 ondernemingen of concerns met hoofdbestuur in Nederland die onder de reikwijdte van de huidige WEOR vallen, was bij 49 ondernemingen of concerns (48%) een EOR ingesteld.

<sup>1</sup> Onderzoek van de European Trade Union Institute (ETUI): «Benchmarking working Europe 2007».

<sup>2</sup> S. Stoop e.a., *De Europese ondernemingsraad en de Nederlandse medezeggenschap*, 2008, onderzoek in opdracht van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

De Commissie verwacht dat door de nieuwe EOR-richtlijn het aantal ondernemingen met een EOR zal stijgen. Dit mede gezien het feit dat aan ondernemingen die onder de reikwijdte van de oude EOR-richtlijn vallen, maar op het moment van inwerkingtreding van de nieuwe EOR-richtlijn nog geen EOR hadden ingesteld, de kans is gegeven om gedurende twee jaar (tot juni 2011) nog op grond van de oude EOR-richtlijn een EOR in te stellen. Dit is bepaald op verzoek van Europese sociale partners.

De Nederlandse regering vindt het van belang dat de WEOR wordt nageleefd. Dat betekent dat wanneer concerns onder de reikwijdte van de wet vallen en werknemers om instelling van een EOR verzoeken, aan dit verzoek gehoor dient te worden gegeven. Wanneer het bestuur hieraan niet voldoet, kunnen belanghebbenden naleving van de wet afdwingen bij de ondernemingskamer op grond van artikel 5 van de WEOR.

### **3. Praktische uitwerking**

De leden van de CDA-fractie merken op dat de regering aangeeft dat er geen «andere» regels zijn opgenomen dan voor de implementatie noodzakelijk zijn. Zij vragen of dit ook betekent dat er niet «meer» regels zijn gesteld.

Met de opmerking dat geen «andere» regels zijn opgenomen dan voor de implementatie noodzakelijk zijn, wordt tevens bedoeld dat niet «meer» regels zijn gesteld.

Deze leden vragen ook of de regering denkt dat de ingangsdatum van 5 juni nog haalbaar is, en wat er de oorzaak van is dat het proces van implementatie zo lang heeft geduurd.

De implementatie van de nieuwe EOR-richtlijn heeft enige vertraging opgelopen, mede gezien het feit dat de regering het wenselijk achtte om de Nederlandse sociale partners verenigd in de Stichting van de Arbeid om advies te vragen over de wijze van implementatie, omdat zij een belangrijke rol hebben bij de toepassing van de richtlijn in de praktijk en vanwege het belang van een zo effectief mogelijke rol van Europese ondernemingsraden. Daarnaast is tot en met september 2010 in de Brusselse expertgroep gesproken over de wijze van implementatie en interpretatie van de richtlijn. Doel van dit overleg was een zo uniform mogelijke implementatie van de nieuwe EOR-richtlijn door alle betrokken staten. De uitkomsten van dit overleg zijn meegenomen bij het opstellen van het wetsvoorstel.

De leden van de SP-fractie vragen waarom de overgangsbepaling die tot juni 2011 van toepassing is in de wet is opgenomen gezien het feit dat de inwerkingtredingsdatum is bepaald op 5 juni 2011.

Europese sociale partners hebben ervoor gepleit overgangsrecht op te nemen in de nieuwe EOR-richtlijn. Dit om ondernemingen met «artikel 13 overeenkomsten» onder voorwaarden uit te zonderen van de richtlijn, en om communautaire ondernemingen en concerns de kans te geven om gedurende twee jaar na inwerkingtreding van de nieuwe EOR-richtlijn een EOR-overeenkomst af te sluiten of te herzien op grond van de oude EOR-richtlijn (en dus de huidige WEOR). Dit overgangsrecht is overgenomen in het wetsvoorstel. Het voorgestelde overgangsrecht houdt in dat de oude bepalingen van de WEOR van toepassing blijven op overeenkomsten die onder de overgangsbepaling vallen. De overgangsbepaling is derhalve juist na inwerkingtreding van de wet van toepassing. Doordat de overgangstermijn is opgenomen in de richtlijn, en dus kenbaar is, kunnen partijen vooruitlopend op de wetswijziging al anticiperen op de overgangsbepaling.

Voorts vragen deze leden welke Nederlandse ondernemingen onder de plicht tot het instellen van een EOR vallen en nog geen EOR hebben. Ook

vragen zij hoeveel buitenlandse ondernemingen in Nederland verplicht zijn om een EOR in te stellen en dit nog niet hebben. Zij vragen naar de namen van deze ondernemingen.

Onderzoek uit 2008 gaf voor de Nederlandse situatie aan dat er 102 communautaire ondernemingen en concerns zijn met hoofdbestuur in Nederland die onder de reikwijdte van de WEOR vallen. Hiervan was bij 48% een EOR ingesteld. Dit onderzoek is openbaar en is aan de Tweede Kamer gezonden.<sup>1</sup> De onderzoekers melden in hun rapport dat de lijst van het Europees Vakbondsinstituut (ofwel het European Trade Union Institute) uitgangspunt is geweest van het onderzoek.<sup>2</sup> Deze lijst is openbaar en bevat de namen van communautaire ondernemingen en concerns die onder de reikwijdte van de richtlijn vallen. Het Europees Vakbondsinstituut houdt per onderneming bij of er een EOR-overeenkomst is opgesteld of niet, of dat er onderhandeld wordt over een overeenkomst. De juistheid en volledigheid van de lijst is de verantwoordelijkheid van het Europees Vakbondsinstituut. Onderzoekers hebben wel geconcludeerd dat de betreffende lijst aanzienlijk aangepast diende te worden voor wat betreft de Nederlandse situatie.

Overigens is het wel of niet instellen van een EOR primair een zaak van werknemers en bestuurders op ondernemingsniveau. Belanghebbenden kunnen, indien het bestuur geen gehoor zou geven aan een verzoek van werknemers tot oprichting van een EOR, naleving van de wet verzoeken bij de ondernemingskamer.

De leden van de D66-fractie vragen zich af hoe de regering het begrip «rekening houden met» definieert, nu is bepaald dat het bestuur bij de raadpleging rekening dient te houden met het advies van de ondernemingsraad. De leden zijn benieuwd of het bestuur (onder voorwaarden) verplicht is om adviezen over te nemen.

De WEOR verplicht het bestuur van een communautaire onderneming of groep niet om adviezen van de EOR over te nemen. In de memorie van toelichting is aangegeven dat raadpleging van de EOR geen afbreuk doet aan de bevoegdheden van het bestuur. Op welke wijze rekening wordt gehouden met het advies van de EOR kan in de EOR-overeenkomst worden afgesproken.

De leden van de D66-fractie vragen of de regering voornemens is om bedrijven die nu nog onder de oude EOR-richtlijn vallen te informeren over de nieuwe regeling.

De Commissie heeft bij de inwerkingtreding van de richtlijn publiciteit gegeven aan de inhoud hiervan. Via een nieuwsbericht op de website van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid is bekendheid gegeven aan het wetsvoorstel. Het overgangsrecht, dat deel uitmaakt van het wetsvoorstel, is juist na inwerkingtreding van de wet van toepassing. Doordat de overgangstermijn is opgenomen in de richtlijn, en dus kenbaar is, kunnen partijen vooruitlopend op de wetwijziging al anticiperen op de overgangsbepaling. Daarnaast heeft VNO-NCW haar achterban op de hoogte gesteld van de nieuwe regels en het overgangsrecht.

#### **4. Redactioneel**

De leden van de PVV-fractie vragen om rekening te houden met de opmerkingen van de Stichting van de Arbeid, met name op punten waar de Stichting van de Arbeid heeft aangegeven dat in de wettekst niet voldoende wordt aangesloten bij de Engelse tekst van de Richtlijn. De leden van de VVD-fractie vragen waarom het in de Engelse tekst van de Richtlijn opgenomen «where appropriate» vertaald is met «desgewenst». Waar mogelijk heeft de regering de suggestie van de Stichting van de Arbeid om zo dicht mogelijk bij de tekst van de nieuwe EOR-richtlijn te

<sup>1</sup> Kamerstukken II 2008/09, 29 818, nr. 31.

<sup>2</sup> S. Stoop e.a., *De Europese ondernemingsraad en de Nederlandse medezeggenschap*, 2008, onderzoek in opdracht van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, pagina 8.

blijven overgenomen. In het belang van goede en consistente wetgeving is in bepaalde gevallen echter gekozen voor andere bewoordingen, bijvoorbeeld om aan te sluiten bij de bewoordingen die reeds in de Wet rol werknemers bij Europese rechtspersonen worden gehanteerd. Om deze reden is «where appropriate» in de definitie van informatieverstrekking ook vertaald met «desgewenst». Werknemersvertegenwoordigers kunnen desgewenst raadpleging voorbereiden. Dit leidt er echter niet toe dat de Europese ondernemingsraad zelf kan uitmaken of ze geraadpleegd moeten worden. De WEOR en de richtlijn schrijven immers niet voor waarover raadpleging plaats vindt. Of raadpleging «gewenst» is bepalen partijen gezamenlijk aan de hand van de overeenkomst.

De leden van de PvdA-fractie vragen of het mogelijk is het woord «uitdrukkelijk» alsnog in artikel 4, vierde lid, van de WEOR op te nemen. Ook hier geldt dat voor andere bewoordingen is gekozen vanuit het oogpunt van goede en consistente wetgeving. De in het artikellid opgenomen plicht tot het geheimhouden van aangelegenheden ten aanzien waarvan geheimhouding is opgelegd kan echter niet anders kan worden geïnterpreteerd dan in de richtlijn is beoogd. De uitdrukkelijkheid vloeit reeds voort uit het feit dat de geheimhouding moet zijn opgelegd. Ook blijkt de uitdrukkelijkheid uit de voorwaarden voor het opleggen van geheimhouding waar het hoofdbestuur aan is gebonden (artikel 11, zevende lid, en artikel 19, vijfde lid (na wijziging van de wet lid 6), van de WEOR).

De leden van de PvdA-fractie geven voorts aan er prijs op te stellen als de verplichtingen samenhangend met de scholingsplicht nader zouden worden gedefinieerd.

De nieuwe EOR-richtlijn bevat geen nadere definiëring of invulling van het recht op scholing. De regering vindt het daarom niet wenselijk om hiervoor in de WEOR wel nadere regels te stellen. Het recht op scholing kan uiteraard wel in de overeenkomst nader worden uitgewerkt.

De minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,  
H. G. J. Kamp