

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. 3

MEMORIE VAN TOELICHTING

	blz.		blz.
ALGEMEEN DEEL			
1. Algemeen	2	3.4.8. De vrijstelling voor al bestaande accoorden	13
2. De richtlijn	2	3.4.9. Varend personeel in de koopvaardij	14
2.1. De voorgeschiedenis	2	3.5. Verhouding tot de Wet op de ondernemingsraden	14
2.2. Doelstelling van de richtlijn	3	3.6. De «Tendenzschutz»	15
2.3. Het toepassingsgebied	3	3.7. Bedrijfseffecten	15
2.3.1. De lid-staten die verplicht zijn de richtlijn om te zetten	3	3.7.1. Algemeen	15
2.3.2. De positie van multinationals met hoofdzetel buiten de lid-staten	4	3.7.2. Stijging arbeidskosten	16
2.4. De inhoud van de richtlijn op hoofdpunten	4	3.7.3. Buitenland	17
		3.7.4. Handhaving en belasting rechterlijke macht	17
3. Implementatie van de richtlijn	6		
3.1. Uitgangspunten	6		
3.2. Procedurele aspecten	6		
3.2.1. Betrokkenheid sociale partners	6		
3.2.2. Het Brusselse coördinatie-overleg	6		
3.2.3. Implementatie via een aparte wet	7		
3.3. Korte schets van de hoofdlijnen van het wetsvoorstel	7		
3.4. De belangrijkste in het kader van de implementatie gemaakte keuzen	8		
3.4.1. Inleiding	8		
3.4.2. De omvang en zetelverdeling over de lid-staten van de bijzondere onderhandelingsgroep en de Europese ondernemingsraad op grond van de bijlage	8		
3.4.3. Actief en passief kiesrecht voor de Nederlandse zetels in de BOG en EORb	9		
3.4.4. De kosten van de BOG en de EORb	10		
3.4.5. Scholingsaanspraken voor Nederlandse werknemers die taken vervullen uit hoofde van deze richtlijn	10		
3.4.6. De nadere uitwerking van de raadplegings- en informatierechten van de EORb	10		
3.4.7. Het beperkt comité	12		

1. ALGEMEEN

Op 22 september 1994 is tot stand gekomen richtlijn 94/45/EG van de Raad van de Europese Unie 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 werknemers¹ (zie bijlage 1).² Zij strekt ertoe de informatieverstrekking aan en de raadpleging van werknemers werkzaam bij multinationals met een communautaire dimensie te verbeteren.

Het onderhavige wetsvoorstel strekt er toe de richtlijn tijdig en in juridisch technisch opzicht adequaat om te zetten in Nederlandse wetgeving. De ambitie is daarbij ook om de richtlijn zodanig om te zetten dat die bijdraagt aan een ontwikkeling van onze arbeidsverhoudingen die mede de concurrentiekracht van ons bedrijfsleven ten goede komt. Dit laatste komt met name tot uitdrukking bij de (verplichte) invulling van de nationale speelruimte. Zie met name paragraaf 3.4.3 tot en met 3.4.6.

De Memorie van toelichting gaat eerst in op de richtlijn (paragraaf 2), vervolgens wordt toegelicht hoe deze wordt vertaald in Nederlandse wetgeving (paragraaf 3). Tot slot volgt een artikelsgewijze toelichting.

2. DE RICHTLIJN

2.1. De voorgeschiedenis

De totstandkoming van dit gemeenschapsinstrument heeft een lange voorgeschiedenis. Het eerste voorstel voor een richtlijn over deze materie, met overigens een geheel andere opzet dan het thans voorliggende, stamt van 1980. De discussie over dat voorstel – naar een van zijn ontwerpers, de toenmalige Commissaris van Sociale Zaken ook wel de Vredelingsrichtlijn genoemd – is medio 1986 voor enkele jaren opgeschort.

Op 12 december 1990 heeft de Europese Commissie vervolgens het voorstel ingediend voor «een richtlijn van de Raad inzake de oprichting van Europese ondernemingsraden in ondernemingen of concerns met een communautaire dimensie met als doel de voorlichting van de werknemers».³ Dit voorstel, zoals gewijzigd op 3 december 1991,⁴ kende wel dezelfde opzet als de thans voorliggende richtlijn. Ondanks een brede consensus onder de meeste lid-staten kon de Raad van de Europese Unie hierover op 12 oktober 1993 uiteindelijk toch geen besluit nemen. Zulks omdat gegeven de rechtsbasis (artikel 100 van het EEG-verdrag) hierover slechts met unanimititeit kon worden besloten, en het Verenigd Koninkrijk tegen het voorstel bleef.

Daarop heeft de Commissie de vraag naar de wenselijkheid van regelgeving over de onderhavige materie overeenkomstig artikel 3, tweede lid van de Overeenkomst betreffende de sociale politiek in twee rondes, waarvan de eerste startte op 18 november 1993, voorgelegd aan sociale partners op Europees niveau. Omdat die sociale partners de Commissie uiteindelijk niet kenbaar hebben gemaakt een begin te willen maken met het proces dat zou kunnen leiden tot een overeenkomst, als bedoeld in artikel 4 van genoemde Overeenkomst, is de thans voorliggende richtlijn vervolgens gebaseerd op artikel 2, tweede lid van de Overeenkomst betreffende de sociale politiek juncto artikel 189 c van het EU-verdrag.

Het eerste gevolg van die rechtsbasis is dat het Verenigd Koninkrijk niet aan de beraadslagingen en de stemming over deze richtlijn deel kon nemen, en het deze richtlijn ook niet ten uitvoer hoeft te leggen.

¹ PB nr. L 254 van 30.12.1994, blz. 64.

² Ter inzage gelegd bij de Afdeling Parlementaire Documentatie.

³ PB nr. C 39 van 15.2.1991, blz 10.

⁴ PB nr. C 336 van 31.12.1991, blz. 11.

Ten tweede impliceerde het de mogelijkheid voor de overige lid-staten om daarover met gekwalificeerde meerderheid te besluiten. Mede hierdoor kon het voorstel al vrij kort na de indiening zowel in eerste als tweede lezing worden aanvaard.

2.2. Doelstelling van de richtlijn

De richtlijn strekt er als gezegd toe de informatieverstrekking aan en de raadpleging van werknemers werkzaam bij multinationals met een communautaire dimensie te verbeteren. Met name betreft dit beleidskeuzen van het management met consequenties in verschillende lid-staten.

De considerans bij de richtlijn verwoordt de achtergronden en het doel van de richtlijn als volgt: «overwegende dat de werking van de interne markt gepaard gaat met een proces van concentraties van ondernemingen, grensoverschrijdende fusies, overnames en samenwerkingsovereenkomsten («joint ventures») en derhalve met een «transnationalisering» van ondernemingen en concerns; dat voor een harmonieuze ontwikkeling van de economische activiteiten de ondernemingen en concerns die in verscheidene lid-staten actief zijn, de vertegenwoordigers van hun werknemers voor wie hun beslissingen van belang zijn, dienen te informeren en te raadplegen;

overwegende dat de in de wetgeving van de lid-staten vervatte procedures of de aldaar geldende gebruiken inzake informatie en raadpleging van werknemers vaak niet vallen te verenigen met de transnationale structuur van de entiteit die de voor deze werknemers relevante beslissingen neemt;

dat dit kan leiden tot ongelijke behandeling van door beslissingen van een en dezelfde onderneming of van hetzelfde concern getroffen werknemers;

dat het, overeenkomstig het beginsel van de autonomie van de partijen, aan de werknemersvertegenwoordigers en aan het bestuur van de onderneming, respectievelijk van de over een concern zeggenschap uitoefenende onderneming is om in onderlinge overeenstemming de aard, samenstelling, bevoegdheid, werkwijze, procedures en financiële middelen van de Europese ondernemingsraad of van andere informatie- of raadplegingsprocedures vast te stellen om zo met de eigen bijzondere omstandigheden rekening te houden;

overwegende dat evenwel bepaalde subsidiaire voorschriften dienen te worden opgesteld, die van toepassing zullen zijn wanneer partijen daartoe besluiten, wanneer het hoofdbestuur weigert onderhandelingen te openen of wanneer na afloop daarvan geen overeenstemming is bereikt.»

Nederland kon zich volledig vinden in deze overwegingen.

2.3. Het toepassingsgebied

2.3.1. De lid-staten die verplicht zijn de richtlijn om te zetten

Als gezegd is het Verenigd Koninkrijk als enige EU-lidstaat niet verplicht de richtlijn om te zetten. Volledigheidshalve zij hier nog opgemerkt dat de richtlijn natuurlijk wel ten uitvoer moet worden gelegd door de lid-staten die pas na aanvaarding van de onderhavige richtlijn tot de EU toetraden.

Voorts zullen ook Liechtenstein, Noorwegen en IJsland de richtlijn in hun recht «in» moeten schrijven. Zulks op grond van een besluit d.d. 22 juni 1995 van het daartoe in het kader van de Europese Economische

Ruimte bevoegde orgaan. In het navolgende worden al deze landen tezamen aangeduid als: de lid-staten.

2.3.2. De positie van multinationals met hoofdzetel buiten de lid-staten

De Europese Raad was van oordeel dat het enkele feit dat het hoofdbestuur van een multinational met een communautaire dimensie buiten het grondgebied van de lid-staten zetelt, niet aan toepasselijkheid van deze richtlijn in de weg mag staan. Dat zou immers tot een ongerechtvaardigd onderscheid leiden.

Voor deze multinationals lag er echter een dubbel probleem. Ten eerste de vraag wie daar de drager/uitvoerder van de op te leggen kernverplichtingen zou moeten zijn. Ten tweede de vraag van het toepasselijke recht.

In de richtlijn is gekozen voor de volgende oplossing. Bij multinationals met hoofdkantoor buiten de EU komen de kernverplichtingen te rusten op de door de betrokken multinational voor dat doel in een van de lid-staten aan te wijzen vertegenwoordiger.

Laat de multinational na zo'n vertegenwoordiger aan te wijzen, dan rusten de kernverplichtingen op het bestuur van de vestiging of dochteronderneming met het grootste aantal werknemers in een lid-staat.

De toepasselijke omzettingswetgeving is telkens die van de lid-staat waar de (al dan niet aangewezen) vertegenwoordiger zich bevindt.

2.4. De inhoud van de richtlijn op hoofdpunten

1. De onderhavige richtlijn regelt dat bij gebleken interesse bij de werknemers(vertegenwoordigers) voor additionele informatie en consultatierechten ten aanzien van grensoverschrijdende kwesties het hoofdbestuur van een multinational met een communautaire dimensie¹. verplicht wordt over de meest wenselijke informatie- en consultatieprocedure of -structuur in onderhandeling te treden met een delegatie van werknemersvertegenwoordigers met het oog op het sluiten van een accord daarover. De richtlijn regelt voorts op hoofdlijnen hoe de zoëven bedoelde werknemersdelegatie (hierna: de bijzondere onderhandelingsgroep c.q. de BOG) dient te worden samengesteld.

2. Voor wat betreft de inhoud van het door de bijzondere onderhandelingsgroep met het hoofdbestuur te sluiten accord bevat de richtlijn nauwelijks eisen. Dit wordt nagenoeg geheel overgelaten aan de onderhandelende partijen. Men kan kiezen voor de instelling van een of meer Europese ondernemingsraden met bepaalde informatierechten en advies- of zelfs instemmingsrechten, maar men kan ook afspreken dat in plaats daarvan of daarnaast bepaalde werknemersvertegenwoordigers over bepaalde grensoverschrijdende onderwerpen worden geïnformeerd of geraadpleegd en dat die werknemersvertegenwoordigers het recht krijgen om elkaar te ontmoeten met het oog op een gezamenlijke standpuntbepaling over bepaalde kwesties. De richtlijn biedt partijen dus alle ruimte voor maatwerk.

3. Voor het geval de bijzondere onderhandelingsgroep na drie jaar onderhandelen met het hoofdbestuur nog geen accord heeft kunnen sluiten dan wel het hoofdbestuur weigert binnen zes maanden na een verzoek daartoe onderhandelingen te openen, schrijft de richtlijn het hoofdbestuur de instelling van een Europese ondernemingsraad voor. Die moet dan in elk geval over in de bijlage bij de richtlijn genoemde kwesties worden geïnformeerd en geraadpleegd. Deze Europese ondernemingsraad moet dus worden onderscheiden van een Europese ondernemingsraad die voortvloeit uit een met de bijzondere onderhandelings-

¹ Een multinational heeft – kort gezegd – een communautaire dimensie indien daarbij binnen de betrokken lid-staten tezamen ten minste 1000 werknemers werken en zij zo over de lid-staten zijn gespreid dat er in ten minste twee daarvan elk ten minste 150 werken.

groep gesloten accord. In dat accord kan ervoor worden gekozen om een Europese ondernemingsraad in te stellen, die geheel voldoet aan de bijlage.

Hierna zal een Europese ondernemingsraad, die overeenkomstig de bijlage van de richtlijn is ingesteld, steeds worden aangeduid als: de Europese ondernemingsraad op grond van de bijlage c.q de EORb.

4. Elke lid-staat moet in feite twee sets aan verplichtingen uitwerken. Eén gericht op (hoofdbesturen van) multinationals die op hun grondgebied hun hoofdkantoor hebben en één gericht op de op hun grondgebied gevestigde plaatselijke directies. De eerste set betreft de kernverplichtingen: de plicht om desgevraagd een BOG in te stellen en daarmee te onderhandelen etc. De tweede ziet op een aantal accessoire verplichtingen van de plaatselijke besturen ten overstaan van «hun» werknemersvertegenwoordigers. Het gaat daarbij met name om de verplichting die werknemersvertegenwoordigers in staat te stellen om hun in het kader van deze richtlijn toevallende taken te vervullen zonder dat zij hoeven te vrezin in verband daarmee te worden benadeeld.

5. Ten tijde van de aanvaarding van de onderhavige richtlijn hadden directies van diverse multinationals al op vrijwillige basis met werknemersvertegenwoordigers accoorden gesloten aangaande informatieverstrekking aan en raadpleging van werknemers over grensoverschrijdende kwesties. De Europese Raad achtte het niet opportuun die directies te verplichten om op basis van deze richtlijn opnieuw met mogelijk weer andere werknemersvertegenwoordigers te gaan onderhandelen.

Daarnaast was duidelijk dat het nog zeker enkele jaren zou duren voordat door multinationals die nog niet zo ver waren accoorden zouden kunnen worden gesloten op basis van op de richtlijn geënte omzettingwetgevingen. Voorkomen diende te worden dat hoofdbesturen van multinationals met een communautaire dimensie in de tussenliggende periode onnodig een al te afwachtende houding zouden aannemen. Daarom is in de richtlijn een bepaling opgenomen die multinationals, waar vóór de datum van inwerkingtreding van de relevante omzettingwetgeving reeds een voor alle werknemers geldende overeenkomst inzake grensoverschrijdende informatie en raadpleging van werknemers van kracht is, vrij stelt van toepasselijkheid daarvan.

Conclusie

Wanneer alle lid-staten tijdig en adequaat de richtlijn hebben geïmplementeerd zal er een situatie gecreëerd zijn waarbij werknemersvertegenwoordigers bij alle multinationals met een communautaire dimensie een juridisch afdwingbaar recht zullen hebben op onderhandelingen met het hoofdbestuur over de verbetering van de informatie- en raadplegingsstructuur over grensoverschrijdende kwesties. Wanneer die onderhandelingen leiden tot een accord zijn de daarbij betrokken partijen gehouden zich daaraan te houden. Wanneer die onderhandelingen niet leiden tot een accord, is het hoofdbestuur verplicht een Europese ondernemingsraad volgens de bijlage van de richtlijn in te stellen en die te informeren en te raadplegen over bepaalde grensoverschrijdende kwesties.

3. IMPLEMENTATIE VAN DE RICHTLIJN

3.1. Uitgangspunten

Zoals hiervoor al aangegeven moeten de lid-staten bij de implementatie in elk geval twee sets aan verplichtingen in hun nationale recht opnemen. Eén gericht op de op hun grondgebied gevestigde hoofdbesturen van multinationals. En één gericht op de op hun grondgebied gevestigde plaatselijke besturen van vestigingen of dochterondernemingen van multinationals met een communautaire dimensie.

Bij de uitwerking van die verplichting hebben de lid-staten echter nogal wat speelruimte.

Ten eerste doordat de richtlijn zelf de lid-staten op diverse punten een keuze mogelijkheid biedt, onder andere voor wat betreft de vraag wie voor de toepassing van deze richtlijn als werknemersvertegenwoordigers kunnen worden aangewezen.

Ten tweede doordat het lid-staten vanwege de rechtsbasis van de richtlijn eigenlijk over de hele linie vrij staat voor werknemers gunstiger bepalingen vast te stellen dan waartoe de richtlijn hen verplicht.

Het kabinet ziet de richtlijn als een mogelijkheid om de in de Wet op de ondernemingsraden verankerde vertegenwoordigende medezeggenschap in multinationals te sauveren tegen functieverlies als gevolg van het feit dat steeds meer beslissingen over grensoverschrijdende kwesties aan de nationale medezeggenschap worden onttrokken. Daarom wordt bij de omzetting als uitgangspunt gehanteerd dat het functioneren van de Nederlandse ondernemingsraden wordt ondersteund. Tegen die achtergrond wordt ook aan de (centrale) ondernemingsraden een hoofdrol toegekend bij de benoeming en ontslag van de uit Nederland te benoemen leden van zowel de bijzondere onderhandelingsgroep als de Europese ondernemingsraden op grond van de bijlage (zie hieromtrent nader paragraaf 3.4.3).

De mogelijkheid om voor werknemers gunstiger bepalingen vast te stellen dan waartoe de richtlijn noopt is, conform het algemene uitgangspunt bij implementatie van communautaire regelgeving, slechts daar gebruikt waar dat noodzakelijk was voor een adequate omzetting van de richtlijn. Op die punten waar de omzettingswet meer regelt dan waartoe de richtlijn verplicht, is dat steeds duidelijk gemotiveerd.

3.2 Procedurele aspecten

3.2.1 Betrokkenheid sociale partners

Over de omzetting van Europese richtlijnen in Nederlands recht wordt slechts dan aan andere adviesorganen dan de Raad van State advies gevraagd wanneer daarbij sprake is van een significante ruimte voor eigen keuzen en er daarvoor – gegeven het uiterste tijdstip voor inwerkingtreding van implementatiewetgeving – voldoende tijd is. De onderhavige richtlijn biedt zoals hiervoor aangegeven de lid-Staten wel ruimte voor een eigen invulling, maar die betreft zeker niet de kern. Een adviesaanvraag aan de SER over de omzetting van de richtlijn lag dus niet voor de hand. Over de in het kader van de implementatie te maken keuzes is, conform de desbetreffende mededeling aan de Tweede Kamer,¹ in de verschillende fasen van het besluitvormingsproces bij sociale partners gesondeerd hoe zij daar tegen aan kijken.

3.2.2. Het Brusselse coördinatie-overleg

Op verzoek van de Sociale Raad heeft de Europese Commissie kort na

¹ Brief d.d. 2 december 1994 van minister Melkert aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal (kamerstukken II 1994/95, 21 501–18, nr. 38)

de definitieve aanvaarding van de richtlijn een deskundigenwerkgroep opgericht ter coördinatie van de implementatie daarvan in de lid-staten. Zulks met name om eventuele tegenstrijdigheden tussen de verschillende nationale stelsels te voorkomen bij de omzetting van bepalingen met een grensoverschrijdend karakter. De werkgroep werd voorgezeten door een vertegenwoordiger van de Commissie en bestond voor het overige vooral uit ambtenaren die in de lid-staten direct bij de omzetting van de richtlijn betrokken zijn. Ook Nederland heeft actief deelgenomen aan de besprekingen van die werkgroep die hebben geleid tot een reeks van voor de omzetting nuttige conclusies. Voor de conclusies van de werkgroep zij verwezen naar bijlage 2¹. Overigens zijn deze niet bindend voor de lid-staten.

3.2.3. Implementatie via een aparte wet

Het wetsvoorstel voorziet in implementatie van de richtlijn door middel van een aparte wet. Er is om meerdere redenen van af gezien om deze te implementeren via toevoeging van een nieuw hoofdstuk aan de Wet op de ondernemingsraden (hierna: Wet OR).

Ten eerste heeft een aparte wet het voordeel dat daarmee tot uitdrukking wordt gebracht dat een Europese ondernemingsraad bij een multinational met hoofdzetel in Nederland niet – althans niet zondermeer – als de top van de via de Wet OR geregelde medezeggenschapsstructuur moet worden gezien (zie hieromtrent nader de paragraaf 3.5).

De tweede reden is van meer juridisch-technische aard. Diverse kernbegrippen uit de richtlijn sluiten niet (geheel) aan bij het begrippenkader van de Wet OR. Een echt bevredigende oplossing van dat probleem – anders dan door implementatie via een aparte wet die qua begrippenapparaat nagenoeg naadloos kan aansluiten bij de richtlijn – is niet of nauwelijks te vinden.

3.3. Korte schets van de hoofdlijnen van het wetsvoorstel

Hoofdstuk 1 getiteld «Algemene bepalingen» geeft o.a. definities van een aantal kernbegrippen aan de hand waarvan onder meer de reikwijdte van de wet wordt bepaald. Daarnaast bevat het een aantal waarborgen opdat de in Nederland werkzame werknemers die taken uit hoofde van de richtlijn verrichten, hun werk adequaat en zonder vrees voor benadeling kunnen doen. Ook bevat hoofdstuk 1 een bepaling over de toegang tot de rechter.

De belangrijkste bepalingen van het wetsvoorstel staan in hoofdstuk 2, getiteld «Informatieverstrekking en raadpleging van werknemers in Nederlandse communautaire ondernemingen en groepen».

Hoofdstuk 2, paragraaf 2 bevat onder meer de volgende verplichtingen voor «Nederlandse hoofdbesturen»² van ondernemingen of groepen met een communautaire dimensie (hierna: de hoofdbesturen):

- A. op schriftelijk verzoek van voldoende werknemers- (vertegenwoordigers) dient een op de voorgeschreven wijze samengestelde bijzondere onderhandelingsgroep te worden verkozen of benoemd;
- B. met deze bijzondere onderhandelingsgroep moet in onderhandeling worden getreden over de wenselijkheid van de instelling van een of meer Europese ondernemingsraden en/of een of meer procedures ter informatie en raadpleging van werknemers over grens-overschrijdende aangelegenheden en daartoe moet een vergadering worden belegd;
- C. een daarover gesloten accoord dient te worden nageleefd.

¹ Ter inzage gelegd bij de afdeling Parlementaire Documentatie.

² Hiermee moet op een lijn gesteld worden:
– een in Nederland gevestigde vertegenwoordiger die daartoe is aangewezen door een niet in een lid-staat gevestigd hoofdbestuur c.q. wanneer die er niet is:
– de in Nederland gevestigde leiding van de vestiging van een communautaire onderneming c.q. het bestuur van de onderneming van een communautaire groep wanneer die vestiging onderscheidelijk die groepsonderneming het grootse aantal werknemers in een lid-staat heeft.

Hoofdstuk 2, paragraaf 3 gaat over de situatie dat binnen drie jaar geen zodanig accoord kan worden bereikt, dan wel dat het hoofdbestuur er blijk van heeft gegeven niet binnen zes maanden na ontvangst van een verzoek tot instelling van een BOG daarmee te zullen onderhandelen. In dat geval wordt het hoofdbestuur verplicht:

- A. een Europese ondernemingsraad op te richten en
- B. jegens die raad bepaalde voorschriften inzake informatieverstrekking en raadpleging na te leven; een en ander overeenkomstig de bepalingen van paragraaf 3, die de Nederlandse omzetting vormen van de bijlage van de richtlijn.

Hoofdstuk 3, «Informatieverstrekking en raadpleging van werknemers in niet-Nederlandse communautaire ondernemingen en groepen» verklaart een aantal bepalingen die gelden voor communautaire multinationals met hoofdzetel in Nederland van overeenkomstige toepassing op Nederlandse vestigingen en groepsondernemingen van communautaire onderneming respectievelijk communautaire groepen met hoofdzetel buiten Nederland.

Hoofdstuk 4, getiteld «Slotbepalingen», bevat onder meer de bepaling ter omzetting van de in de richtlijn vervatte vrijstellingsregeling voor multinationals met een communautaire dimensie waar reeds een voor alle werknemers geldende overeenkomst inzake transnationale informatie en raadpleging van werknemers van kracht is.

3.4. De belangrijkste in het kader van de implementatie gemaakte keuzen

3.4.1. Inleiding

Zoals vermeld laat de richtlijn de lid-staten bewust de enige ruimte voor een eigen invulling. Daarom moesten nog nadere keuzen gemaakt worden. De belangrijkste daarvan worden hierna kort besproken. Zie voor het overige de artikelsgewijze toelichting.

3.4.2. De omvang en zetelverdeling over de lid-staten van de bijzondere onderhandelingsgroep en de Europese ondernemingsraad op grond van de bijlage

De richtlijn schrijft voor dat in beide gremia ten minste ruimte moet zijn voor één vertegenwoordiger uit elke lid-staat waar de communautaire onderneming of groep werknemers heeft. Bij de toewijzing van de (eventuele) extra zetels dient rekening te worden gehouden met de relatieve werknemersaantallen. Ter nadere inkleuring daarvan bepaalt dit wetsvoorstel het volgende.

a. De samenstelling van de BOG

Artikel 9 van het wetsvoorstel bepaalt dat in de bijzondere onderhandelingsgroep één lid zitting heeft voor elke lid-staat waar werknemers van een communautaire onderneming of groep werkzaam zijn en één, twee, onderscheidenlijk drie aanvullende leden voor elke lid-staat waar ten minste een kwart, de helft, onderscheidenlijk driekwart van de werknemers werkzaam zijn.

Bij ondernemingen met vestigingen in alle lid-staten kan dit er toe leiden dat de BOG uit meer dan 17 leden zal moeten zijn samengesteld. Dat lijkt strijdig te zijn met artikel 5, tweede lid, onder b, van de richtlijn, dat bepaalt dat de BOG ten hoogste 17 leden telt. Daarbij moet echter worden bedacht, dat de richtlijn ten tijde van haar totstandkoming slechts gold voor elf lid-staten. Het maximum aantal van 17 bood de mogelijkheid om, ook als de communautaire onderneming of groep werknemers had in

alle lid-staten, rekening te houden met de relatieve verdeling van de werknemers over de lid-staten. Inmiddels moet de richtlijn in 17 lid-staten ten uitvoer worden gelegd. Dit brengt mee dat het voor communautaire ondernemingen of groepen met werknemers in al die lid-staten niet meer mogelijk zou zijn om de relatieve verdeling van de werknemers over de lid-staten in de zetelverdeling tot uiting te laten komen. Gelet op de bedoeling van artikel 5, tweede lid, onder b, van de richtlijn, en het feit, dat de gekozen oplossing slechts in uitzonderlijke gevallen tot een overschrijding van slechts enkele zetels ten opzichte van het in de richtlijn genoemde maximum leidt, wordt met die oplossing niet getreden buiten de implementatieruimte, zoals die voortvloeit uit deze op de overeenkomst betreffende de Sociale Politiek gebaseerde richtlijn. Om de genoemde redenen heeft de Brusselse deskundigenwerkgroep de gekozen oplossing ook aanbevolen.

b. De samenstelling van de EORb

Ten aanzien van de Europese ondernemingsraad op grond van de bijlage maakt het wetsvoorstel onderscheid tussen multinationals met minder dan 5000 werknemers en die met 5000 of meer werknemers.

Voor eerstgenoemde multinationals gelden voor de samenstelling van de Europese ondernemingsraad dezelfde regels als voor de samenstelling van de bijzondere onderhandelingsgroep. Die lijken bij ondernemingen van die grootteklasse adequaat.

Bij grotere multinationals lijken wat grotere Europese ondernemingsraden gezien de te verwachten grotere werklast geboden en gezien de te verwachten grotere financiële draagkracht ook minder problematisch (zie artikel 16, tweede lid, van het wetsvoorstel).

3.4.3 Actief en passief kiesrecht voor de Nederlandse zetels in de BOG en EORb

De richtlijn laat het goeddeels aan de lid-staten over om de wijze van verkiezing of aanwijzing te bepalen van de leden die op hun grondgebied moeten worden verkozen of aangewezen. Voor wat betreft de vraag wie lid kunnen zijn van genoemde gremia bevat de richtlijn slechts ten aanzien van de Europese ondernemingsraad op grond van de bijlage een beperking: alleen werknemers van de betrokken multinational kunnen daarin zitting hebben.

In het wetsvoorstel is gekozen voor de volgende benadering.

Het actieve kiesrecht voor de Nederlandse leden van zowel de bijzondere onderhandelingsgroep als de Europese ondernemingsraad op grond van de bijlage komt, daar waar die er zijn, toe aan de betrokken (eventueel: centrale of groeps-) ondernemingsraden en versterkt daarmee de positie van de ondernemingsraden. Zijn die er niet dan worden de Nederlandse leden rechtstreeks gekozen door de betrokken werknemers (artikelen 10 en 17).

Slechts bij directe verkiezingen voor de Nederlandse leden van Europese ondernemingsraden en bijzondere onderhandelingsgroepen dienen relevante vakbonden in de gelegenheid te worden gesteld om daarvoor kandidatenlijsten in te dienen. Hiermee wordt beoogd enige structuur aan die verkiezingen te geven.

Het passieve kiesrecht voor de Europese ondernemingsraad op grond van de bijlage is uiteraard beperkt tot werknemers. Het lijkt evenwel niet nodig het passieve kiesrecht voor de Nederlandse leden van de bijzondere onderhandelingsgroep te beperken tot werknemers. Desgewenst zouden dus bijvoorbeeld ook bezoldigden van vakbonden die leden tellen onder het personeel aangewezen of gekozen moeten kunnen worden. Zij zouden

dan een rol kunnen vervullen in de constituerende fase van de instelling van een informatie- en raadplegingsprocedure, vergelijkbaar met die op grond van de Wet op de Ondernemingsraden bij de oprichting van een ondernemingsraad. Bedacht moet ook worden dat vakbondsbestuurders nu – bij bijvoorbeeld reorganisaties die gepaard gaan met ontslagen – ook al op plegen te treden als werknemersvertegenwoordiger bij multinationals. De verhouding tot de (C)OR-leden is evenwichtig doordat zij toch door de (C)OR-leden aangewezen zullen moeten worden, en door hen ook weer van hun taken kunnen worden ontheven.

3.4.4. De kosten van de BOG en de EORb

In dit wetsvoorstel is conform de richtlijn zowel ten aanzien van de bijzondere onderhandelingsgroep als de Europese ondernemingsraad op grond van de bijlage bepaald dat de kosten daarvan (met inbegrip van die voor de inschakeling van deskundigen) voorzover zij redelijkerwijze noodzakelijk zijn voor de vervulling van hun taak, ten laste komen van de multinational. Voor het uitwerken van nadere budgettaire bepalingen ziet het kabinet geen aanleiding. Ook is geen gebruik gemaakt van de in de richtlijn vervatte mogelijkheid om de kosten in verband met inschakeling van deskundigen te beperken tot één. Niet alleen vanwege de onduidelijkheid van die mogelijkheid, maar ook vanwege de overbodigheid daarvan gegeven het algemene vertrekpunt dat alleen die kosten voor vergoeding in aanmerking komen die binnen het redelijke blijven. Wel is ten aanzien van de kosten in verband met de inschakeling van deskundigen en voor het voeren van rechtsgedingen uitdrukkelijk bepaald dat deze slechts ten laste van de multinational komen indien die van te voren van die kosten in kennis is gesteld. Dat biedt het management de mogelijkheid in voorkomende gevallen de onredelijkheid van dergelijke kosten eventueel te doen toetsen door de bevoegde rechter. Voorts is voor wat betreft de kosten van rechtsgedingen gekozen voor een oplossing vergelijkbaar met die welke voor ondernemingsraden geldt. De eigen kosten van de BOG of de EORb voor het voeren van rechtsgedingen vinden hun regeling in de artikelen 12 en 20; zij kunnen krachtens artikel 5 niet in de proceskosten van hun wederpartij worden veroordeeld.

3.4.5. Scholingsaanspraken voor Nederlandse werknemers die taken vervullen uit hoofde van deze richtlijn

Hoewel de richtlijn daar strikt genomen niet toe verplicht bevat dit wetsvoorstel toch een bepaling die aan Nederlandse werknemers die taken uit hoofde van deze richtlijn verrichten, een recht op scholing met behoud van salaris toekent ten behoeve van het adequaat kunnen vervullen daarvan (zie artikel 4, derde lid). Deze voorziening waarborgt dat de voor het adequaat functioneren benodigde extra kennis en vaardigheden beschikbaar kunnen komen. De ervaring met de Nederlandse medezeggenschap leert dat dergelijke scholingsaanspraken zichzelf ook voor de betrokken onderneming terugbetalen via de daaruit voortvloeiende verbetering van de kwaliteit van de medezeggenschap.

3.4.6. De nadere uitwerking van de raadplegings- en informatierechten van de EORb

Het lijkt gewenst om bij dit cruciale punt bij de omzetting wat uitgebreider stil te staan. Eerst zal (sub a) nauwkeurig worden aangegeven wat de lid-staten ten minste op dit punt moeten regelen. Voor wat betreft de hoofdzaak volgt dit wetsvoorstel vrij nauwgezet de richtlijn (sub b). Onder c wordt ingegaan op enkele punten waarop het kabinet aanvullingen c.q. verduidelijking van het minimumregime wel geboden acht.

a. het verplichte minimum

Op grond van de (bijlage bij de) richtlijn moeten de lid-staten:

Ten eerste de voltallige EORb het recht geven om ten minste een keer per jaar met het hoofdbestuur te vergaderen teneinde te worden ingelicht en geraadpleegd over de ontwikkeling van de activiteiten en de vooruitzichten van de multinational. Meer bijzonder moet die vergadering betrekking hebben op de structuur van de multinational, de financieel-economische positie, de vermoedelijke ontwikkeling van de activiteiten, productie en afzet, de situatie en de trend van de werkgelegenheid, de investeringen, wezenlijke veranderingen aangaande de organisatie, de invoering van nieuwe arbeidsmethoden of fabricageprocédés, de verplaatsing van de productie, fusie, de inkrimping of sluiting van ondernemingen, vestigingen of belangrijke delen daarvan en collectief ontslag.

Ten tweede moeten de lid-staten het (uit het midden van de Europese ondernemingsraad gekozen) beperkte comité het recht geven om:

a. telkens wanneer zich bijzondere omstandigheden voordoen daarover te worden ingelicht (dit betreft bijzondere omstandigheden die aanzienlijke gevolgen hebben voor de belangen van werknemers uit ten minste twee lid-staten, m.n. in geval van verplaatsing, sluiting van ondernemingen of vestigingen of collectief ontslag);

b. met het hoofdbestuur of enig geschikter bestuursniveau met eigen beslissingsbevoegdheid te vergaderen ten einde geïnformeerd en geraadpleegd te worden over maatregelen die van aanzienlijke invloed zijn op de belangen van de werknemers (hierna: de ad hoc raadpleging). Binnen een redelijke termijn kan vervolgens nog advies worden uitgebracht. Dit recht impliceert heel nadrukkelijk niet de plicht voor het management om wanneer zij een advies van de werknemers naast zich neer wil leggen de desbetreffende beslissing een maand op te schorten om de Europese ondernemingsraad in staat te stellen die beslissing door een rechter te laten toetsen op zijn kennelijke onredelijkheid. De richtlijn bepaalt immers expliciet dat het geen afbreuk doet aan de prerogatieven van het hoofdbestuur. Dit adviesrecht is dus qua procedurele zwaarte niet te vergelijken met het adviesrecht krachtens de artikelen 25 en 26 van de Wet OR.

Aan deze met het beperkt comité belegde vergaderingen moeten ook de leden van de EORb die zijn verkozen of aangewezen door de vestigingen en/of ondernemingen welke rechtstreeks betrokken zijn bij de bewuste maatregel kunnen deelnemen.

Indien er geen beperkt comité is gelden deze rechten (toch) de voltallige EORb.

b. uitwerking wetsvoorstel conform de bijlage

Om de Europese ondernemingsraad op de hoogte te houden van de algemene gang van zaken volstaat naar het oordeel van het kabinet een jaarlijkse vergadering.

Omdat de onderwerpen die daarbij volgens de richtlijn aan de orde moeten komen nagenoeg dezelfde zijn als die welke op grond van de wet OR tijdens de periodieke bespreking van de algemene gang van zaken met ondernemingsraad aan de orde moeten komen, bestaat er ook op dit punt geen aanleiding om (veel) meer te regelen dat waartoe de richtlijn verplicht. Wel is er voor gekozen enkele begrippen uit de richtlijn te vervangen door de desbetreffende begrippen uit de Wet op de ondernemingsraden.

Voor wat betreft de voornaamste procedurele aspecten van de ad hoc raadplegingen bestaat al evenmin aanleiding om meer te regelen dan waartoe de richtlijn verplicht. De voornaamste reden voor deze op het hoofdpunt terughoudende keuze is de overweging dat het toekennen van qua procedurele zwaarte veel verdergaande raadplegingsrechten per saldo de Nederlandse medezeggenschap niet ten goede komt. Al te sterke raadplegingsrechten voor Europese ondernemingsraden kunnen de invloed van de Nederlandse medezeggenschapsorganen immers negatief beïnvloeden en lijken daarom minder gewenst. Veel leden van (centrale-) ondernemingsraden van multinationals met hoofdzetel in Nederland blijken tamelijk beducht voor te ruime raadplegingsbevoegdheden voor Europese ondernemingsraden. Zij vrezen dat als gevolg daarvan hun positie wordt verzwakt. De implementatie van de richtlijn doet evenwel geen afbreuk aan hun positie op grond van de Wet OR.

Tot slot is er ook geen noodzaak om ten aanzien van meer onderwerpen dan waartoe de richtlijn verplicht een ad hoc raadpleging voor te schrijven. Elke toevoeging zou er bij een multinational van enige omvang al snel toe kunnen leiden dat men vrij frequent ad hoc overlegvergaderingen moet uitschrijven. Dat zou niet sporen met de bedoeling van de richtlijnwetgever.

De verwachting is dat de lid-staten bij de omzetting van de richtlijn op geen van deze punten veel van het in de richtlijn bepaalde af zullen willen wijken. Landen die eenzijdig te zeer van de richtlijn zouden willen afwijken zouden daardoor als vestigingsplaats voor communautaire multinationals wel eens minder aantrekkelijk kunnen worden.

c. De punten waarop het wetsvoorstel de bijlage aanvult c.q. verduidelijkt.

Voor wat betreft de onderwerpen waarover tijdens de jaarlijkse bijeenkomst informatie dient te worden verstrekt voegt het wetsvoorstel de zorg voor het milieu toe. Zulks omdat ook voor dit onderwerp geldt dat informatie over hoe op hoogste niveau tegen die onderwerpen aan wordt gekeken van nut kan zijn voor de taakvervulling van de Nederlandse ondernemingsraden.

Voorts is expliciet bepaald dat wanneer de Europese ondernemingsraad zulks wenst ten minste één lid van het hoofdbestuur de jaarlijkse bijeenkomst bijwoont. Zulks is in lijn met de Wet OR.

Tevens is geëxpliciteerd dat de informatie zoveel mogelijk schriftelijk dient te worden verstrekt. Dit geldt zowel voor de op de jaarlijkse bijeenkomst te verstrekken informatie als voor die in het kader van een ad hoc raadpleging. De eis dat de basisinformatie op schrift beschikbaar komt, verkleint immers de kans op misinformatie, en vergemakkelijkt de berichtgeving daarover aan de achterban.

Tot slot is verduidelijkt dat de ad hoc raadplegingen moeten plaatsvinden op een zodanig tijdstip dat die nog een nuttig effect kunnen hebben op de uiteindelijke besluitvorming.

3.4.7. Het beperkt comité

De richtlijn bepaalt wel dat wanneer zijn omvang zulks rechtvaardigt de Europese ondernemingsraad op grond van de bijlage uit zijn midden een beperkt comité (van ten hoogste drie leden) kiest, maar geeft verder niet aan bij welke omvang dat het geval is.

De bedoeling van de introductie van dit (sub)gremium was vooral gelegen in de beperking van de kosten in verband met de ad-hoc

raadpleging over grensoverschrijdende kwesties die slechts een relatief klein deel van de in de Europese ondernemingsraad vertegenwoordigde ondernemingen of vestigingen betreffen. Bij grote Europese ondernemingsraden behoeft dan slechts het beperkt comité daarover te worden geïnformeerd en aan de besprekingen over dergelijke voornemens met het bevoegde management behoeven naast het beperkt comité nog slechts die leden van de Europese ondernemingsraad deel te nemen die zijn verkozen of aangewezen door de vestigingen en/of ondernemingen welke rechtstreeks betrokken zijn bij de bewuste maatregel.

Nadeel van zo'n beperkt comité is dat de status van daardoor genomen beslissingen, zeker wanneer het reglement van de Europese ondernemingsraad op dat punt niet helder is, wellicht tot misverstanden aanleiding kan geven. Mede omdat in de regeling van het aantal zetels van de Europese ondernemingsraad al rekening wordt gehouden met de relatieve grootte van de multinationals, laat het wetsvoorstel het aan de Europese ondernemingsraad zelf over om te beslissen wanneer het uit zijn midden een beperkt comité kiest en welke rol dat speelt bij ad hoc raadplegingen (artikel 18, tweede lid).

3.4.8. De vrijstelling voor al bestaande accoorden

Volgens artikel 13 van de richtlijn gelden de uit de richtlijn voortvloeiende verplichtingen niet voor multinationals waar (praktisch gesproken) vóór 22 september 1996 al een voor alle werknemers geldende overeenkomst inzake grensoverschrijdende informatie en raadpleging van de werknemers van kracht is.

Vanuit de praktijk worden juist over dit onderdeel van de richtlijn de meeste vragen gesteld. Veel bedrijven zouden wel bereid zijn om nu al met werknemersvertegenwoordigers serieuze afspraken te maken over de verbetering van de informatie- en consultatiestructuur over grensoverschrijdende kwesties, maar alleen indien over die afspraken na de inwerkingtreding van de omzettingwetgeving niet (althans niet direct) opnieuw onderhandeld hoeft te worden (met mogelijk heel andere werknemersvertegenwoordigers). Stimulering van de benutting van de clause door goedwillende bedrijven als een mogelijkheid om (in afwachting van de inwerkingtreding van de omzettingwetgeving) alvast te beginnen, vergt dus duidelijkheid van de lid-Staten over hoe zij deze bepaling zullen omzetten.

Het kabinet is van oordeel dat voor extra eisen aan de inhoud van een pré-accord niet zo heel veel aanleiding bestaat. Serieuze werknemersvertegenwoordigers weten nu immers al waar ze straks (in 2000) in elk geval recht op hebben, zodat ze met veel minder nu niet snel genoeg zullen nemen. Voor extra eisen ten aanzien van de representativiteit van de werknemersdelegatie lijkt ons inziens ook niet veel aanleiding. Niet te verwachten valt immers dat hoofdbesturen van Nederlandse multinationals de goede arbeidsverhoudingen op het spel zullen zetten door nog even snel een vrijstelling van de richtlijn binnen te halen door het sluiten van een inhoudsloos accord met een niet-representatieve werknemersdelegatie. Ook kan het in beginsel aan de betrokken partijen worden overgelaten te voorzien in een mechanisme om er voor te zorgen dat de werknemersvertegenwoordigers die participeren in het kader van het accord representatief blijven voor de werknemers die zij vertegenwoordigen. Slechts voor het geval zij daar niet in voorzien bevat het wetsvoorstel een bepaling op grond waarvan de ten onrechte buitengesloten na verloop van tijd alsnog mee te kunnen doen (zie artikel 24).

3.4.9. Varend personeel in de koopvaardij

Volgens artikel 1, vijfde lid, van de richtlijn kunnen lid-staten bepalen dat de richtlijn niet van toepassing is op het varend personeel in de koopvaardij. Lid-staten kunnen dat echter alleen bepalen ten aanzien van communautaire ondernemingen of groepen die op hun grondgebied hun hoofdzetel hebben. De uitzondering geldt dan wel alle vestigingen of groepsondernemingen daarvan, dus ook die in de andere lid-staten.

Besloten is van deze mogelijkheid geen gebruik te maken omdat niet is gebleken van de noodzaak daartoe.

3.5. Verhouding tot de Wet op de ondernemingsraden

Er ligt natuurlijk een duidelijke relatie tussen onderhavig wetsvoorstel en de Wet OR. Heel pregnant geformuleerd beoogt dit wetsvoorstel gunstige voorwaarden te scheppen voor het functioneren van (centrale) ondernemingsraden van ondernemingen die deel uit maken van multinationals die binnen het bereik van de richtlijn vallen. De kern van die band ligt besloten in het recht van de (centrale) ondernemingsraad om één of meer leden van de bijzondere onderhandelingsgroep te benoemen. Aldus kan men invloed uitoefenen op de onderhandelingen met het hoofdbestuur over de verbetering van de informatieverstrekking en raadpleging over grensoverschrijdende kwesties.

Met name indien het daarover te sluiten accoord voorziet in de instelling van een of meer Europese ondernemingsraden (bijvoorbeeld op divisie niveau) waarin ook een of meer leden van Nederlandse (centrale) ondernemingsraden zitting kunnen nemen is de band met de in de Wet OR geregelde medezeggenschap evident. Maar ook wanneer zo'n accoord niet voorziet in de instelling van Europese ondernemingsraad kan er sprake zijn van een betrekkelijk sterke band. Bijvoorbeeld in de situatie waarbij zo'n accoord voorziet in faciliteiten voor Nederlandse OR-leden om met buitenlandse collega's bijeen te komen. Dat kan bijvoorbeeld zijn om gemeenschappelijke kwesties te bespreken met het oog op een eventuele gemeenschappelijke stellingname ten aanzien van bepaalde voornemens van het hoofdbestuur, die op lager niveau later nog hun uitwerking moeten krijgen. De aldus verkregen informatie kan het functioneren van de betrokken ondernemingsraden ook zeker ten goede komen.

Ondanks de hierboven geschetste verbondenheid met de Wet OR is er zoals al eerder aangegeven toch de voorkeur aan gegeven de onderhavige richtlijn via een op zichzelf staande wet te implementeren in plaats van via aanpassing van de Wet op de ondernemingsraden.

Als een van de argumenten tegen implementatie via de Wet OR werd in paragraaf 3.2.3 al genoemd dat een Europese ondernemingsraad bij een multinational met hoofdzetel in Nederland niet – althans niet zondermeer – als de top van de via de Wet op de ondernemingsraden geregelde medezeggenschap structuur moet worden gezien.

Het duidelijkst is dit natuurlijk bij relatief grote Europese ondernemingsraden waarin vanuit Nederland maar één lid zitting heeft.

Maar ook voor situaties waar vanuit Nederland de meerderheid van de leden van een Europese ondernemingsraad geleverd zouden mogen worden, geldt dit. Het is namelijk niet de bedoeling dat zo'n gremium bevoegdheden van de onderliggende (centrale of groeps) ondernemingsraden overneemt. De richtlijn bepaalt met zoveel woorden dat zij de krachtens de nationale wetgeving bestaande rechten van de werknemers inzake informatieverstrekking en raadpleging onverlet laat. De raadplegingsrechten van de Europese ondernemingsraad komen dus heel

nadrukkelijk niet in de plaats van bijvoorbeeld adviesbevoegdheden van de Nederlandse, Duitse of Franse ondernemingsraden.

Zelfs wanneer de richtlijn zulks wel toe zou staan zou dat geen aanbeveling verdienen. Dat zou immer op gespannen voet kunnen komen te staan met de basisgedachte achter de Wet OR dat het zwaartepunt van de medezeggenschap in de regel eerder op het lagere «ondernemingsniveau» ligt dan op het hogere niveau. In de Wet OR gaan dan ook niet voor niets slechts die bevoegdheden van (onderliggende) ondernemingsraden over op centrale ondernemingsraden ten aanzien van kwesties die van gemeenschappelijk belang zijn voor alle of de meerderheid van de ondernemingen waarvoor zij zijn ingesteld.

De facto kunnen zich als gevolg hiervan wel situaties voordoen waarbij over een en hetzelfde voornemen door het management van een multinational zowel de Europese ondernemingsraad op grond van de bijlage als de Nederlandse en bijvoorbeeld de Duitse of Franse (centrale) ondernemingsraad geraadpleegd moeten worden. Echt problematisch is dat echter niet.

Voor wat betreft de Nederlandse «dubbeling» zij in dit verband opgemerkt dat het adviesrecht van de Nederlandse ondernemingsraden wezenlijk sterker is dan dat van de Europese ondernemingsraad op grond van de bijlage, wat gegeven het hierboven genoemde uitgangspunt dus in beginsel een goede zaak is.

3.6. De «Tendenzschutz»

Enkele lid-staten kennen in hun medezeggenschapsrecht bijzondere bepalingen ten gunste van de besturen van ondernemingen die rechtstreeks en voornamelijk politieke, beroepsorganisatorische, confessionele, charitatieve, educatieve, wetenschappelijke of artistieke doeleinden en met informatieverstrekking of meningsuiting verbandhoudende doeleinden nastreven; de zgn. «Tendenzschutz». De richtlijn staat de lid-staten, waar op 22 september 1994 al dergelijke bepalingen golden, toe om ook in het kader van de omzetting van deze richtlijn ten gunste van dergelijke ondernemingen in vergelijkbare bijzondere bepalingen te voorzien.

Omdat het Nederlandse recht op genoemde datum geen zodanige bepalingen bevatte geldt deze mogelijkheid voor Nederland niet.

Doordat hoofdbesturen van communautaire ondernemingen of groepen die een beroep kunnen doen op dergelijke bepalingen zulks ten overstaan van alle vestigingen of groepsondernemingen moeten kunnen, ondervinden dus ook de Nederlandse vestigingen of groepsondernemingen daarvan de gevolgen.

Omdat de richtlijn uitdrukkelijk bepaalt dat zij de krachtens de nationale wetgeving bestaande rechten van werknemers inzake informatieverstrekking onverlet laat kan zulks er uiteraard niet toe leiden dat afbreuk wordt gedaan aan de rechten van de ondernemingsraden die zijn ingesteld bij evenbedoelde Nederlandse vestigingen en groeps-ondernemingen.

3.7. Bedrijfseffecten

3.7.1. Algemeen

Het wetsvoorstel geldt voor alle bedrijfstakken.

Zoals uit het voorgaande duidelijk moge zijn heeft dit wetsvoorstel in potentie zowel gevolgen voor in Nederland gevestigde hoofdzetels van communautaire ondernemingen en groepen als voor Nederlandse

vestigingen of dochterondernemingen van communautaire ondernemingen of groepen met hoofdzetel binnen en buiten Nederland. Exacte gegevens over hoeveel ondernemingen in een van beide groepen vallen ontbreken. Het aantal communautaire ondernemingen of groepen met hoofdzetel in Nederland wordt in werkgevers- en werknemerskringen doorgaans geschat op circa 100, maar het zouden er ook best twee keer zoveel kunnen zijn. De schattingen over het aantal Nederlandse vestigingen of dochterondernemingen van communautaire ondernemingen met hoofdzetel buiten Nederland lopen uiteen van honderden tot meerdere duizenden.

3.7.2. Stijging arbeidskosten

Bij de eerste groep ondernemingen (de Nederlandse hoofdkantoren) schat de Commissie de structurele kosten die uit de richtlijn voortvloeien op maximaal 10 ecu per jaar per werknemer, zulks met de aantekening dat die per bedrijf overigens sterk kunnen verschillen. Hierbij gaat het met name om de reis- en verblijfkosten in verband met de vergaderingen van de Europese ondernemingsraden met het hoofdbestuur en de organisatie daarvan (m.n. de kosten van vertaling van de vergaderstukken en van de vertolking). Factoren die de hoogte van deze kosten beïnvloeden zijn ondermeer de geografische spreiding en de vraag of er sprake is van een company language. De kosten in de constitutieve fase (wanneer er dus nog wordt onderhandeld tussen hoofdbestuur en bijzondere onderhandelingsgroep over de verbetering van de informatie- en raadplegingsstructuur) kunnen, ondanks het feit dat de BOG minder leden telt dan de Europese ondernemingsraad, vanwege een hogere vergaderfrequentie wat hoger uitvallen.

Volledigheidshalve zij er nog op gewezen dat de richtlijn en ook dit wetsvoorstel de mogelijkheden voor het hoofdbestuur de kosten door te berekenen aan de onderdelen van de multinational onverlet laat.

De kosten voor de tweede groep van ondernemingen beperken zich wanneer de hierboven genoemde kosten niet worden doorberekend in de kern beschouwd tot de plicht een of meer gekozen of aangewezen vertegenwoordigers in staat te stellen om onder werktijd (en met behoud van salaris) hun wettelijke taken naar behoren te vervullen en zonodig enige scholing en vorming in verband daarmee te ontvangen. Om een indicatie van deze kosten (per werknemer per jaar) te geven moge het navolgende vergelijkingsmateriaal dienen. De kosten van de in de Wet op de Ondernemingsraden verankerde medezeggenschap in grote ondernemingen belopen («all in») circa 150 gulden per werknemer per jaar. Daarbij wordt er bovendien van uitgegaan dat een gemiddeld ondernemingsraadslid twee dagen per week besteedt aan ondernemingsraadwerk. Voor een werknemersvertegenwoordiger in het kader van de richtlijn zal dat vermoedelijk een stuk lager liggen. Voorts zijn er daar als regel veel minder van dan er in de betrokken ondernemingen ondernemingsraadsliden zijn. In Nederlandse ondernemingen met bijvoorbeeld meer dan 5000 werknemers functioneren minstens twintig ondernemingsraadsliden. Afhankelijk van de totale omvang en de verdeling van de werknemersaantallen over de lid-staten van de multinational waartoe zo'n onderneming behoort, kunnen er op grond van de Nederlandse implementatiewetgeving tussen de een en maximaal tien Europese werknemersvertegenwoordigers namens Nederland optreden. De hier bedoelde kosten zullen dus beduidend lager zijn dan 150 gulden per werknemer per jaar.

Verreweg het grootste deel van de totale kosten vloeit rechtstreeks voort uit de richtlijn zelf. Slechts van de kosten in verband met scholing en die in verband met de wat ruimere informatieplicht jegens de Europese

ondernemingsraden kan gezegd worden dat die niet rechtstreeks uit de richtlijn voortvloeien. Aan die verhoudingsgewijs betrekkelijk lage extra kosten zijn echter ook extra baten verbonden.

Vanwege gebrek aan exacte gegevens over de aantallen ondernemingen en de daarbij in Nederland werkzame werknemers is een goede schatting van de totale kosten niet te maken.

3.7.3. Buitenland

Omdat alle lid-staten gehouden zijn uiterlijk per 22 september 1996 de richtlijn in hun recht in te schrijven en de kosten in verband met dit wetsvoorstel nagenoeg geheel direct voortvloeien uit de richtlijn ondervindt het Nederlandse bedrijfsleven in elk geval t.o.v. van multinationals met een communautaire dimensie geen substantieel kostennadeel uit hoofde daarvan.

Met name in Frankrijk en Duitsland zitten nogal wat hoofdkantoren van multinationals die vrijgesteld zullen zijn van de richtlijn omdat zij al voor de inwerkingtreding van de desbetreffende omzettingswetgevingen tot een structurele vorm van grensoverschrijdende informatieverstrekking aan hun werknemers zijn gekomen. Duidelijk zal zijn dat daaraan vergelijkbare kosten zijn verbonden als voor de multinationals die niet zijn vrijgesteld.

Voor een belangrijk deel van multinationals met hoofdzetel in het Verenigd Koninkrijk geldt dat die ook over zullen gaan tot instelling van Europese ondernemingsraden, waarin (onverplicht) dan doorgaans ook de Britse werknemers zullen participeren.

3.7.4. Handhaving en belasting rechterlijke macht

Het wetsvoorstel wordt privaatrechtelijk gehandhaafd. De ervaring met de Wet op de ondernemingsraden wijst uit dat de mogelijkheid van beroep op de rechter in sterke mate preventief werkt. Gezien de relatief beperkte omvang van de groep bedrijven waarvoor het wetsvoorstel gevolgen genereert valt dan ook geen grote belasting van de rechterlijke macht in verband daarmee te verwachten.

ARTIKELEN

Artikel 1, eerste lid

Onderdeel a

De richtlijn geldt voor alle staten, die lid zijn van de Europese Unie, en voor de staten, die partij zijn bij de Overeenkomst betreffende de Europese Economische Ruimte (EER). De richtlijn geldt niet voor het Verenigd Koninkrijk; het Verenigd Koninkrijk wordt dus voor de toepassing van de richtlijn en van deze wet als een «derde land» beschouwd. Dat is met name van belang voor de getal-drempels, opgenomen in artikel 1, eerste lid, onder c en d (werknemers in ondernemingen of vestigingen in het Verenigd Koninkrijk tellen niet mee) en voor de toepassing van de wet in geval van een communautair concern waarvan de moederonderneming woonplaats of zetel in het Verenigd Koninkrijk heeft (zie artikel 1, tweede en derde lid, in samenhang met artikel 6, tweede lid).

Onderdeel c

Het begrip «onderneming» heeft in deze wet een andere betekenis dan in de Wet OR. In deze wet omvat het het geheel van de onderneming en

de natuurlijke persoon of rechtspersoon die deze in stand houdt. De bepalingen van deze wet kunnen in rechte worden afgedwongen van deze laatste.

Het begrip «onderneming» wordt in de richtlijn niet gedefinieerd. Krachtens rechtspraak van het Hof van Justitie is er voor de toepassing van Europese wetgeving op het sociale terrein sprake van een onderneming als er economische activiteiten worden verricht, ongeacht of er een winsttoegmerk is (zaak C-382/92 JurPrud I-2461).

De eisen m.b.t. de aantallen werknemers zijn cumulatief: een onderneming bijvoorbeeld, die in 12 lid-staten elk 100 werknemers heeft, is geen communautaire onderneming in de zin van deze wet.

De berekening van de aantallen werknemers geschiedt volgens de richtlijn door het gemiddelde aantal werknemers te nemen dat sinds twee jaar in alle vestigingen van de onderneming werkzaam is; als referentiepunt is daarbij relevant het tijdstip, waarop overeenkomstig artikel 8 een verzoek tot oprichting van een bijzondere onderhandelingsgroep wordt gedaan.

Wie als werknemer moet worden meegeteld, is krachtens artikel 3 afhankelijk van de wetgeving van de staat, waar zij werkzaam zijn; voor Nederland is dat geregeld in artikel 3 zelf.

Een onderneming, die weliswaar voldoet aan de hier gestelde criteria, is niettemin geen communautaire onderneming, als zij behoort tot een communautaire groep. Het systeem van de richtlijn brengt immers mee, dat de richtlijn zich in zo'n geval niet richt tot de groepsonderneming, maar tot de moederonderneming in de zin van artikel 2. De hoofdverplichtingen van richtlijn en wet (met name de verplichting tot oprichting van een bijzondere onderhandelingsgroep en het eventueel instellen van een Europese ondernemingsraad) richten zich tot het hoogste zeggenschapsniveau in een groepsconstructie: de onderneming die in de zin van artikel 2 de overheersende zeggenschap kan uitoefenen.

Onderdeel d

Omwille van een betere aansluiting bij de in Nederland gebruikelijke terminologie, wordt niet gesproken van «concern» maar van «groep» en niet van «een onderneming die zeggenschap oefent» maar van «moederonderneming». De inhoud van die begrippen is echter dezelfde als wordt beoogd in de richtlijn.

Er is sprake van een communautaire groep, indien er een moederonderneming is die over een of meer andere ondernemingen, in deze wet groepsondernemingen genoemd, volgens de criteria genoemd in artikel 2 overheersende zeggenschap kan uitoefenen. Daarnaast worden er drie cumulatieve eisen gesteld m.b.t. de spreiding van de tot de groep behorende ondernemingen en de werknemers over de lid-staten: in alle tot de groep behorende ondernemingen of vestigingen binnen de lid-staten moeten tezamen tenminste 1000 werknemers werken, tenminste twee ondernemingen moeten in tenminste twee verschillende lid-staten zijn gevestigd en er moeten tenminste 150 werknemers in tenminste twee lid-staten werkzaam zijn, behorend tot twee verschillende ondernemingen.

De toelichting bij onderdeel c is uiteraard ook hier relevant.

Een communautaire groep kan een of meer ondernemingen omvatten, die op zichzelf voldoen aan de grootte- en spreidingscriteria van

onderdeel c. Zoals reeds bij onderdeel c is opgemerkt, worden deze ondernemingen voor de toepassing van de richtlijn en deze wet niet als communautaire onderneming aangemerkt, maar als groepsonderneming.

Onderdeel e

In de wet is het systeem van de richtlijn gevolgd, dat het hoofdbestuur als orgaan van een communautaire onderneming of moederonderneming verantwoordelijk stelt. Voor het geval dat die onderneming woonplaats of zetel buiten de lid-staten heeft, bevatten het tweede en derde lid een nadere bepaling wie als hoofdbestuur wordt aangewezen. In het vierde lid wordt vervolgens de verantwoordelijkheid van het orgaan toegerekend aan degene die de onderneming in stand houdt.

Uiteraard kan het hoofdbestuur zich voor de toepassing van deze wet doen vertegenwoordigen overeenkomstig de normale regels inzake vertegenwoordiging. Het dient daarbij wel zorg te dragen voor de nodige volmachten; de eindverantwoordelijkheid van het hoofdbestuur blijft in elk geval onverlet.

Artikel 1, tweede lid

De communautaire onderneming met woonplaats of zetel buiten de lid-staten kan een vertegenwoordiger daarbinnen aanwijzen; deze wordt dan als «hoofdbestuur» aangemerkt en is in persoon verantwoordelijk voor de naleving van deze wet. Hoewel de richtlijn daartoe niet verplicht, is in deze wet bepaald dat slechts als vertegenwoordiger kunnen worden aangewezen degenen die belast zijn met de leiding van een vestiging van de onderneming. Ook de Brusselse deskundigenwerkgroep was van oordeel dat de vertegenwoordiger moet worden gekozen uit de kring van personen binnen de onderneming.

Wordt geen vertegenwoordiger aangewezen, dan berust volgens de richtlijn de verantwoordelijkheid bij de vestiging die in één lid-staat het meeste aantal werknemers heeft in vergelijking met het aantal werknemers in de andere lid-staten; aangezien een vestiging geen eigen aansprakelijkheid heeft, is die in dit geval gelegd op de personen, die belast zijn met de feitelijke leiding van de vestiging. Op deze manier is er altijd iemand, die op de naleving van de richtlijn en de wet kan worden aangesproken.

Artikel 1, derde lid

Betreft het een communautaire groep, waarvan de moederonderneming woonplaats of zetel buiten de lid-staten heeft, dan geldt het volgende. De moederonderneming is bevoegd een tot de groep behorende onderneming aan te wijzen, waarvan het bestuur verantwoordelijk is voor de naleving van richtlijn en wet. Doet zij dat niet, dan wordt (evenals in het tweede lid) als hoofdbestuur aangemerkt het bestuur van dié groepsonderneming, die het meeste aantal werknemers heeft in één lid-staat (dus ook als een vestiging van een andere onderneming meer werknemers zou hebben in een andere lid-staat). Slechts het bestuur van een groepsonderneming kan als hoofdbestuur optreden; zoals ook in de Brusselse deskundigenwerkgroep is besproken, ligt het voor de hand om niet de mogelijkheid te bieden om een vertegenwoordiger van buiten de groep aan te kunnen wijzen.

In eerder genoemde werkgroep is verder besproken, dat het het meest in overeenstemming is met het doel van de richtlijn, dat het de moederonderneming niet vrij staat om zelf een groepsonderneming als vertegen-

woordiger aan te wijzen, indien er een groepsonderneming bestaat die in de zin van artikel 2 zelf de overheersende zeggenschap kan uitoefenen over alle vestigingen en ondernemingen van de groep binnen de lid-staten; in dat geval dienen de verplichtingen te rusten op de Europese top van de groep (onderdeel a).

Artikel 1, vierde lid

Aangezien alleen natuurlijke personen en rechtspersonen drager van rechten en verplichtingen kunnen zijn, en niet organen van rechtspersonen, is een bepaling opgenomen om te verzekeren dat de in de wet opgenomen normen altijd gericht zijn tot op een natuurlijke persoon of rechtspersoon.

In het tweede lid van artikel 1 worden reeds natuurlijke personen als drager van rechten en verplichtingen aangewezen.

Artikel 2, eerste lid

In artikel 2 is (overeenkomstig artikel 3 van de richtlijn) neergelegd, volgens welke regels wordt bepaald welke onderneming binnen een communautaire groep de moederonderneming is; in de termen van de richtlijn: «de overheersende invloed kan uitoefenen op een andere onderneming».

Geëxpliciteerd is, dat een onderneming geen moederonderneming is, als zij weliswaar zeggenschap uitoefent over een of meer andere ondernemingen, maar op haar beurt zelf weer aan de zeggenschap van een andere onderneming is onderworpen. De richtlijn neemt slechts de top van zeggenschapspiramide in aanmerking.

De feitelijke machtsverhoudingen tussen ondernemingen staan voorop; wel biedt de wet een aantal aanknopingspunten om na te kunnen gaan wie zeggenschap uitoefent over wie.

De criteria, genoemd in artikel 3, tweede lid, van de richtlijn zijn in de wet in omgekeerde volgorde genoemd, om het relatieve gewicht van die criteria beter aan te geven, mede gelet op de voorrangregeling van het zevende lid.

Artikel 2, tweede lid

Deze bepaling is ontleend aan artikel 3, derde lid, van de richtlijn.

Artikel 2, derde en vierde lid

Deze bepalingen, die niet uit de richtlijn voortvloeien, zijn ontleend aan de definitie van «dochteronderneming» in het Nederlandse recht (artikel 2:24a, derde en vierde lid, BW). Zij geven in de praktijk meer duidelijkheid en voorkomen het schuiven met aandelen.

Artikel 2, vijfde lid

Dit artikel komt overeen met artikel 3, vierde lid, van de richtlijn. Het verduidelijkt, dat bepaalde instellingen, die bij een al te formele beschouwing wel als moederonderneming van een bepaalde onderneming zouden moeten worden aangeduid, niettemin niet als zodanig mogen worden aangemerkt indien zij hun rechten ten aanzien van die onderneming uitdrukkelijk niet uitoefenen om het concurrentiegedrag daarvan te bepalen.

Artikel 2, zesde lid

Onder omstandigheden kan het moeilijk zijn om te bepalen, welke onderneming de moederonderneming in een groep is. Bij de bepaling daarvan kunnen meer ondernemingen in beeld komen, waarbij de wetgeving van meer lid-staten relevant is. Daarom is in artikel 3, zesde lid, van de richtlijn een collisieregule opgenomen. Voor de bepaling of een onderneming moederonderneming is, is het op die onderneming toepasselijke nationale recht bij uitsluiting van toepassing. Voor ondernemingen in de Nederlandse rechtssfeer geldt dus artikel 2. Indien een Nederlandse onderneming als moederonderneming wordt aangesproken op de naleving van de richtlijn, terwijl zij van mening is dat een andere onderneming moederonderneming is (bijvoorbeeld omdat weliswaar aan de criteria van het eerste lid, onder a–c wordt voldaan maar niettemin een andere onderneming een overheersende invloed kan uitoefenen) dient zij dat aan te tonen met inachtneming van het recht dat op die andere onderneming van toepassing is.

Artikel 2, zevende lid

Het kan voorkomen dat meer ondernemingen, onder toepassing van de concrete in het eerste lid genoemde criteria, als moederonderneming kunnen worden aangemerkt. Daarom moet een rangvolgorde tussen die criteria worden bepaald. Artikel 3, zevende lid, van de richtlijn vermeldt slechts, dat het criterium «benoemingsrecht leidinggevend of toezicht-houdend orgaan» voorrang heeft. Zoals ook in de Brusselse deskundigen-werkgroep is besproken, is het echter wenselijk om verdergaande voorrangregels te stellen; dit is in het zevende lid opgenomen.

De richtlijn en de wet gaan ervan uit, dat het voldoen aan de concrete criteria slechts een vermoeden oplevert dat een onderneming een moederonderneming is. Beslissend blijft echter, of er een «overheersende invloed kan worden uitgeoefend» (artikel 3, eerste lid, aanhef tweede lid, en slot zevende lid van de richtlijn; artikel 2, eerste volzin van het eerste lid en slotzin van het zevende lid, van de wet). Het is niet wel mogelijk om een nadere aanduiding of nadere criteria te geven wanneer dat het geval zal zijn. De feitelijke of contractuele machtsverhoudingen zijn daarvoor te divers. Met toepassing van de concrete criteria en hun onderlinge rangvolgorde zal echter vermoedelijk in de meeste gevallen wel duidelijk zijn, wie de moederonderneming is.

Artikel 3, eerste lid

De richtlijn bevat geen definitie van het begrip «werknemer». Elke lid-staat kan zelf bepalen, wie binnen zijn territorium als werknemer wordt aangemerkt; daarbij ligt voor de hand dat wordt aangesloten bij het begrip zoals dat in de medezeggenschapswetgeving wordt gehanteerd. Part-time werknemers worden (overeenkomstig de WOR) niet naar evenredigheid van hun arbeidsduur meegeteld, maar tellen volledig mee; in de wet is immers geen nadere tellingsregel opgenomen. Ook ingeleende arbeidskrachten zijn werknemers van de inlenende onderneming; daarbij is uiteraard wel relevant hoeveel ingeleende krachten er «gemiddeld» zijn. Met betrekking tot werknemers, werkzaam in de andere lid-staten, bepaalt de nationale wet (inclusief de daarin mogelijk opgenomen tellingsregels) wie als werknemer wordt beschouwd en hoe die geteld moeten worden.

Artikel 3, tweede lid

Het begrip «werknemersvertegenwoordiger» heeft in deze wet betrekking op twee verschillende soorten vertegenwoordiging. Enerzijds treden de leden van een bijzondere onderhandelingsgroep of van een Europese ondernemingsraad of degenen die betrokken zijn bij een andere procedure van informatie en raadpleging (zie artikel 11, vierde lid) krachtens deze wet als vertegenwoordiger op, anderzijds komen in de artikelen 4, negende lid, 7, 8, tweede lid, 11, zesde lid, en 19, derde en zevende lid, in de onderscheiden lid-staten reeds bestaande werknemersvertegenwoordigers in beeld bij de samenstelling van de Europese medezeggenschapsorganen. Het recht van de lid-staten bepaalt, wie voor de laatstbedoelde groep als werknemersvertegenwoordiger wordt aangemerkt. Voor Nederland zijn, voor de toepassing van de genoemde bepalingen, de ondernemingsraden (daaronder mede begrepen groeps- en centrale ondernemingsraden) aan te merken als werknemersvertegenwoordigers.

Artikel 4, eerste tot en met achtste lid

Dit artikel regelt enkele rechten en verplichtingen van Nederlandse werknemers, die hetzij lid zijn van een bijzondere onderhandelingsgroep, hetzij van een Europese ondernemingsraad, hetzij krachtens een overeenkomst als bedoeld in artikel 11 optreden als werknemersvertegenwoordiger. Deze rechten en verplichtingen gelden algemeen, ongeacht of zij de werknemers vertegenwoordigen bij een Nederlandse of bij een buitenlandse communautaire onderneming of moederonderneming; daarom is het artikel opgenomen in het hoofdstuk Algemene bepalingen.

De bepalingen zijn overwegend ontleend aan de Wet op de ondernemingsraden. De rechten, geregeld in de leden 2, 3, 7 en 8 gelden ten opzichte van de eigen werkgever. De geheimhoudingsplichten uit de leden 4-6 gelden jegens de communautaire onderneming of groep, en kunnen in de arbeidsrechtelijke sfeer leiden tot maatregelen door de eigen werkgever.

De geheimhoudingsplicht moet ook in acht worden genomen ten opzichte van de nationale werknemers of hun nationale vertegenwoordigers (vergelijk artikel 19, zevende lid). De hier aan de werknemersvertegenwoordigers geboden faciliteiten en bescherming kunnen cumuleren met die uit hoofde van een nationaal or-lidmaatschap; het gaat bij deze bepalingen om de toepassing van déze wet.

In het vierde lid is bepaald, dat de geheimhoudingsplicht ook van toepassing is op degene, die zonder werknemer te zijn een functie als bedoeld in het eerste lid vervult (dat is mogelijk bij de bijzondere onderhandelingsgroep en bij vertegenwoordiging krachtens een artikel 11-overeenkomst). In het vijfde lid is geregeld, dat de geheimhoudingsplicht niet geldt tegenover personen, die door de werknemersvertegenwoordigers met toestemming vanwege de communautaire onderneming of groep over een vertrouwelijke aangelegenheid worden geraadpleegd; dezen zijn dan op hun beurt tot geheimhouding verplicht.

De bescherming van de Nederlandse vertegenwoordigers in de communautaire onderneming of groep (bescherming tegen benadeling en ontslag) is eveneens ontleend aan de Wet op de ondernemingsraden.

Artikel 4, negende lid

Het negende lid is opgenomen om te verzekeren dat de Nederlandse werknemers en de Nederlandse ondernemingsraden inzicht kunnen krijgen in de aantallen werknemers en de spreiding daarvan over de lid-staten; dat is voor een goede toepassing van de wet en de richtlijn noodzakelijk. Indien de communautaire onderneming of moeder-onderneming niet in Nederland zetelt, of indien zonder de bedoelde gegevens onduidelijk is wie dat is, moeten de werknemers die gegevens via hun eigen werkgever kunnen opvragen. Zie verder nog de toelichting bij artikel 7.

Artikel 4, tiende lid

Artikel 5, tweede lid, onderdeel d, van de richtlijn en artikel 1, onderdeel e, van de bijlage bij de richtlijn schrijven voor, dat het hoofdbestuur en de plaatselijke besturen in kennis worden gesteld van de samenstelling van de bijzondere onderhandelingsgroep en van de Europese ondernemingsraad. Dit veronderstelt dus zowel een kennisgeving van decentraal naar centraal niveau als een van centraal naar decentraal niveau. De informatie van decentraal naar centraal niveau kan het beste plaatsvinden via de werkgever van degene, die tot lid van de groep is aangewezen of verkozen. Ten aanzien van Nederlandse werkgevers wordt dat geregeld in het tiende lid. De informatie van centraal naar decentraal niveau wordt geregeld in de artikelen 14 en 22.

Artikel 5

De in de wet geregelde rechten en verplichtingen moeten in rechte kunnen worden afgedwongen; geschillen daarover moeten aan de rechter kunnen worden voorgelegd. Als daartoe bevoegde rechter wordt aangewezen de ondernemingskamer bij het Amsterdamse gerechtshof; gelet op haar overige taken is dit college bij uitstek geschikt om die taak aan op te dragen.

Gelet op het systeem van de richtlijn kan de procedure van informatie en raadpleging van werknemers ook worden geregeld in overeenkomsten als bedoeld in de artikelen 11 of 24. Ook van deze overeenkomsten kan de naleving worden gevorderd bij de ondernemingskamer. Dat geldt tevens voor de naleving van rechten en verplichtingen, bij die overeenkomst toegekend of opgelegd aan anderen dan degenen, die de betrokken overeenkomst hebben gesloten (bijvoorbeeld de besturen van groeps-ondernemingen). Deze derdenwerking van de overeenkomsten is nodig voor een goede implementatie van de richtlijn.

Teneinde de derdenwerking meer reliëf te geven, is in de artikelen 11 en 24 tevens nog bepaald, dat het hoofdbestuur van de communautaire onderneming of groep instaat voor de naleving van de rechten en verplichtingen, die in de overeenkomst zijn opgenomen voor anderen dan de contractpartijen; in voorkomende gevallen kan het hoofdbestuur op haar zorgplicht terzake worden aangesproken.

Onder belanghebbende dient mede te worden verstaan de betrokken bijzondere onderhandelingsgroep en de Europese ondernemingsraad. Ook personen of een collectiviteit van personen, die optreden als werknemersvertegenwoordigers bij een andere wijze van informatie en raadpleging van werknemers kunnen als belanghebbende worden aangemerkt.

Geschillen over de toepassing van artikel 4, eerste tot en met achtste lid, kunnen niet aan de ondernemingskamer worden voorgelegd; het gaat

daar immers om geschillen over individuele rechten en verplichtingen, die beter kunnen worden voorgelegd aan de kantonrechter, die ook overigens bevoegd is in arbeidszaken.

Overeenkomstig de regeling in de Wet op de ondernemingsraden is bepaald, dat een bijzondere onderhandelingsgroep of een Europese ondernemingsraad niet in de proceskosten kan worden veroordeeld in rechtsgedingen met de Europese onderneming of moederonderneming, die gevoerd worden bij de ondernemingskamer.

Artikel 6, eerste lid

In hoofdstuk 2 zijn de hoofdverplichtingen, die de richtlijn oplegt aan een communautaire onderneming of groep geregeld. De Nederlandse wet heeft uiteraard slechts betrekking op die communautaire ondernemingen of groepen, die zich in de Nederlandse rechtssfeer bevinden. Op communautaire ondernemingen of groepen, die hun zetel of woonplaats niet in Nederland hebben, is het recht van het land van woonplaats of zetel van toepassing.

Overigens zij nog opgemerkt, dat de richtlijn in artikel 6, eerste lid, evenals in artikel 9, spreekt van een «geest van samenwerking» waarin het hoofdbestuur en de bijzondere onderhandelingsgroep, de Europese ondernemingsraad of de overige werknemersvertegenwoordigers moeten samenwerken. Er is van af gezien om deze bepaling expliciet in het wetsvoorstel op te nemen. Het Nederlandse (overeenkomsten)recht gaat immers al uit van de eisen van goede trouw en van redelijkheid en billijkheid.

Artikel 6, tweede lid

Dit lid regelt de toepasselijkheid van hoofdstuk 2 indien de communautaire onderneming of groep buiten de lid-staten woonplaats of zetel heeft. In dat geval is hoofdstuk 2 slechts van toepassing, indien het hoofdbestuur (zie artikel 1, tweede en derde lid) zich binnen de Nederlandse rechtssfeer bevindt.

Artikel 7

Het is voor een goede toepassing van de wet en de richtlijn noodzakelijk, dat de werknemers inzicht kunnen krijgen in de aantallen werknemers en de spreiding daarvan over de lid-staten. Omdat dit mogelijkwerijs niet in alle lid-staten op uniforme wijze wordt geregeld, is ervoor gekozen om een verplichting om die gegevens te verschaffen in elk geval ook op te leggen aan de Nederlandse communautaire ondernemingen of moederondernemingen. Gelet op artikel 4, negende lid, kunnen Nederlandse werknemers derhalve de gegevens zowel opvragen bij hun eigen werkgever (wat vooral van belang is als niet op voorhand duidelijk is wie de moederonderneming is), als bij de moederonderneming.

Artikel 8, eerste lid

De richtlijn stelt voorop, dat de onderneming en werknemersvertegenwoordigers samen afspreken, hoe de grensoverschrijdende informatie en consultatie binnen de onderneming of groep zal plaatsvinden. Zij zijn daarin in vergaande mate vrij. Zij kunnen een Europese ondernemingsraad oprichten, al dan niet met gebruik van bepalingen uit de bijlage bij de richtlijn (die in dit wetsvoorstel zijn opgenomen in paragraaf 3), of een of meer andere procedures afspreken. Pas wanneer geen overeenkomst tot stand komt in de gevallen, bedoeld in artikel 15, is

er een verplichting tot instelling van een Europese ondernemingsraad volgens paragraaf 3.

De autonomie van partijen vloeit voort uit artikel 6, tweede lid, aanhef van de richtlijn. Daarbij zij nog gewezen op artikel 5, vijfde lid, van de richtlijn, waar mogelijk wordt gemaakt dat in het geheel geen additionele voorziening wordt getroffen m.b.t. grensoverschrijdende informatie en consultatie. Deze specifieke bepalingen van de richtlijn, die ervan uitgaan dat alles mag worden afgesproken, mits het maar geschiedt onder regie van een voor allen representatief gremium, verzetten zich tegen de interpretatie dat artikel 1, vierde lid, van de richtlijn akkoorden zou verbieden die niet alle vestigingen of ondernemingen binnen de EER omvatten.

De overeenkomst, genoemd in artikel 6 van de richtlijn en in artikel 8 van deze wet (van welke overeenkomst de nadere regeling is opgenomen in artikel 11), is dus het centrale instrument van richtlijn en wet. De overeenkomst moet gesloten worden met een voor de werknemers representatieve bijzondere onderhandelingsgroep. Het hoofdbestuur kan zelf het initiatief nemen om zo'n groep bijeen te roepen. Zou het daarbij niet overeenkomstig deze wet te werk gaan, dan kan overeenkomstig het tweede lid alsnog een verzoek worden ingediend om met inachtneming van de wet een bijzondere onderhandelingsgroep in te stellen.

Artikel 8, tweede lid

Indien de communautaire onderneming of groep zelf niet het initiatief tot het instellen van een bijzondere onderhandelingsgroep neemt, kan zij daartoe worden verplicht op verzoek van de werknemers. Daarvoor is vereist dat het verzoek daartoe wordt gedaan door tenminste 100 werknemers, die in ondernemingen of vestigingen in twee verschillende lid-staten werken. Het verzoek kan namens hen ook worden gedaan door hun vertegenwoordigers in de zin van artikel 3, tweede lid.

Omdat het voor de werknemers, bijvoorbeeld als de onderneming of groep buiten de lid-staten is gevestigd, moeilijk kan zijn om vast te stellen tot wie zij hun verzoek moeten richten, is ervoor gezorgd dat de werknemers het verzoek bijvoorbeeld ook bij hun eigen werkgever kunnen indienen door te bepalen dat het hoofdbestuur verplicht is ervoor te zorgen, dat zo'n verzoek onverwijld wordt doorgezonden (waarvan kennis moet worden gegeven aan de betrokken werknemers).

Voor deze constructie is gekozen, omdat de Nederlandse wet geen verplichtingen kan opleggen aan rechtssubjecten buiten de Nederlandse rechtssfeer; een Nederlandse communautaire onderneming of groeps-onderneming heeft er dus voor te zorgen dat verzoeken, gericht aan buitenlandse vestigingen of ondernemingen, aan haar worden doorgezonden (ook als de betrokken nationale wet geen doorzendplicht regelt).

De verplichting tot het instellen van de onderhandelingsgroep gaat pas in, als – direct of indirect – een verzoek is ontvangen van of namens het vereiste aantal werknemers met de vereiste spreiding binnen de onderneming of groep en de lid-staten. Vanaf dat moment gaat ook de in artikel 15 genoemde termijn in, na welke het hoofdbestuur verplicht is een Europese ondernemingsraad (overeenkomstig de bijlage van de richtlijn) in te stellen.

Is de communautaire onderneming of moederonderneming buiten de lid-staten gevestigd, dan kan zij voor de toepassing van de richtlijn een vertegenwoordiger aanwijzen (artikel 1, tweede en derde lid). De

werknemers kunnen zich, indien zij niet weten wie de verantwoordelijke vertegenwoordiger of groepsonderneming is, niet alleen wenden tot hun eigen werkgever maar ook tot de groepsonderneming of vestiging met het meeste aantal werknemers in één lid-staat; door de doorzendplicht is gewaarborgd, dat het verzoek altijd bij het verantwoordelijke hoofdbestuur terecht komt.

Artikel 8, derde lid

Indien de bijzondere onderhandelingsgroep heeft besloten, niet of niet verder te onderhandelen over een overeenkomst, heeft dat tot gevolg, dat er geen procedure tot informatie en consultatie tot stand komt. Ook de verplichting om een Europese ondernemingsraad overeenkomstig paragraaf 3 in te stellen geldt dan niet (zie artikel 15, onderdeel b, slot). Indien de groep (immers een representatieve werknemers-vertegenwoordiging) daartoe heeft besloten, eindigt daarmee de werkzaamheid van de bijzondere onderhandelingsgroep. Een nieuw verzoek van de werknemers om een onderhandelingsgroep in te stellen, gedaan binnen twee jaar na het nemen van het bedoelde besluit, behoeft dan niet te worden gehonoreerd. Na die twee jaar zal wel op verzoek een nieuwe bijzondere onderhandelingsgroep moeten worden ingesteld, en wel aan de hand van de dan bestaande feitelijke omstandigheden. Het hoofdbestuur en de bijzondere onderhandelingsgroep kunnen uiteraard afwijkende afspraken maken. Indien op het tijdstip van ontvangst van een verzoek reeds een bijzondere onderhandelingsgroep is ingesteld met inachtneming van deze paragraaf, behoeft uiteraard niet opnieuw een groep te worden ingesteld; wel moet de zetelverdeling binnen de groep zonedig worden aangepast (artikel 9) of kan de samenstelling van een nieuwe bijzondere onderhandelingsgroep verplicht zijn krachtens artikel 11, zesde lid.

Artikel 9, eerste lid

Aangezien de richtlijn niet in de weg staat aan voor de werknemers gunstiger bepalingen, is – in overeenstemming met de Brusselse deskundigenwerkgroep – besloten om artikel 5, tweede lid, onder c, van de richtlijn niet te volgen; dit onderdeel bepaalt dat de bijzondere onderhandelingsgroep tenminste 3 en ten hoogste 17 leden telt. Het maximum van 17 zou, indien de onderneming of groep werknemers heeft in alle lid-staten, te weinig zijn om rekening te kunnen houden met de relatieve aantallen werknemers. Artikel 9, eerste lid, heeft tot gevolg dat de onderhandelingsgroep, in overeenstemming met de richtlijn, altijd tenminste drie leden telt. Het aantal leden kan nooit meer zijn dan 21.

Uit artikel 9 vloeit voort, dat de leden slechts kunnen worden aangevozen of verkozen vanuit een lid-staat. Niets verhindert de communautaire onderneming of groep om ook personen uit andere landen aan de werkzaamheden van de onderhandelingsgroep deel te laten nemen of daarbij aanwezig te zijn; dat kan in ondernemingen met een wereldwijde dimensie zelfs voor de hand liggen. Het kan echter niet zo zijn, dat deze personen een beslissende invloed op de onderhandelingen zouden kunnen uitoefenen. Voor de toepassing van richtlijn en wet zijn zij dan ook geen lid van de onderhandelingsgroep (artikel 9, eerste lid); zij hebben ook geen stemrecht (artikel 13, eerste lid).

Van belang is nog, dat ook als er slechts zeer weinig werknemers in een lid-staat zouden werken, zij toch recht hebben op een zetel in de onderhandelingsgroep. Als die lid-staat niet voorziet in aanwijzing of verkiezing van een vertegenwoordiger, gelet op de nationale drempels

terzake, zal de zetel niet worden bezet en niet meetellen voor de stemverhouding.

Artikel 9, tweede lid

Zie de toelichting bij artikel 10, eerste lid.

Artikel 9, derde lid

De richtlijn regelt niet expliciet de aanpassing van de zetelverdeling aan wijzigingen in de grootte of structuur van de communautaire onderneming of groep of de verdeling van de werknemers over de lid-staten. De lid-staten hebben dus een grote vrijheid in het kiezen van een oplossing; voor een goede toepassing van de richtlijn is het ook niet noodzakelijk is om een uniforme oplossing te kiezen (aldus ook de Brusselse deskundigenwerkgroep).

Er is voor gekozen om zetelverdeling (artikel 9) en nationaal mandaat (voor Nederland geregeld in artikel 10) strikt gescheiden te houden. De zetelverdeling van de bijzondere onderhandelingsgroep moet een waarborg bieden voor de representativiteit van de groep; zij moet daarom ook lopende de onderhandelingen worden aangepast aan gewijzigde omstandigheden. Het (Nederlandse) hoofdbestuur is verplicht de representativiteit van de zetelverdeling te bewaken.

Indien dit inhoudt, dat een nieuwe zetel ter beschikking komt voor werknemers uit een lid-staat (hetzij omdat er tevoren geen werknemers van de communautaire onderneming of groep in die lid-staat werkzaam waren, hetzij omdat zij krachtens de gewijzigde getalsverhoudingen recht krijgen op meer zetels), wordt voor die nieuwe zetel een vertegenwoordiger aangewezen overeenkomstig de relevante wetgeving (artikel 9, tweede lid; voor Nederland is dat geregeld in artikel 10). Indien de onderneming of groep niet langer in een bepaalde lid-staat werkzaam is, vervalt uiteraard de betrokken zetel; de betrokken vertegenwoordiger neemt dan niet langer deel aan de beraadslagingen. Een probleem kan wel rijzen, als er voor de werknemers uit een bepaalde lid-staat, gelet op de gewijzigde omstandigheden, minder zetels dan voorheen ter beschikking komen. Dan is immers niet duidelijk, welke werknemers-vertegenwoordiger uit dat land zijn mandaat verliest. Dat kan slechts worden uitgemaakt door degene, die de vertegenwoordigers heeft aangewezen.

Om dit soort problemen te ondervangen is ervoor gekozen, om, zolang geen nieuwe aanwijzing heeft plaatsgevonden, de betrokken leden in de bijzondere onderhandelingsgroep te laten zitten, maar hun voor de stemverhoudingen binnen die groep zoveel stemmen te geven als overeenkomt met de nieuwe zetelverdeling. Aldus kan de bijzondere onderhandelingsgroep goed blijven functioneren, met inachtneming van de representativiteit van de groep en van de verantwoordelijkheid voor de zetelbezetting van degenen, die daartoe krachtens de nationale wetgevingen bevoegd zijn.

Artikel 10, eerste lid

Wordt in artikel 9 de zetelverdeling van de bijzondere onderhandelingsgroep geregeld, in dit artikel wordt bepaald hoe degene wordt aangewezen of verkozen, die die zetel mag bezetten. Elke lid-staat bepaalt daartoe in zijn eigen wetgeving, wie tot aanwijzing of verkiezing bevoegd is (artikel 9, tweede lid); artikel 10 bepaalt de wijze van aanwijzing of verkiezing vanuit de Nederlandse vestigingen of ondernemingen.

Hetzelfde regime is overigens van toepassing op de wijze, waarop de leden van een Europese ondernemingsraad krachtens paragraaf 3 van dit hoofdstuk worden aangewezen (artikelen 16, derde lid, en 17, eerste lid).

Wijzigingen in structuur of grootte van de Nederlandse vestigingen of ondernemingen, die overigens niet zouden leiden tot wijziging in de zetelverdeling krachtens artikel 9, kunnen toch meebrengen, dat een eenmaal aan een Nederlandse vertegenwoordiger gegeven mandaat niet meer in overeenstemming is met de gewijzigde omstandigheden. Daarom is ervoor gekozen, om de procedure van aanwijzing ook van toepassing te laten zijn op intrekking van een aanwijzing (gevolgd door aanwijzing van een nieuwe vertegenwoordiger): op die manier kan het mandaat aan gewijzigde omstandigheden worden aangepast. Tevens kunnen de verkiezende organen zo de vinger aan de pols houden met betrekking tot het functioneren van de vertegenwoordigers.

Hoofregel is, dat de Nederlandse leden worden aangewezen door de gezamenlijke ondernemingsraden van de Nederlandse vestigingen of ondernemingen (zie het tweede tot en met vierde lid); indien er geen enkele ondernemingsraad is kunnen de gezamenlijke werknemers hen verkiezen (vijfde lid).

Artikel 10, tweede tot en met vierde lid

De aanwijzing vindt plaats op het hoogste niveau van de Nederlandse medezeggenschapsorganen (tweede en derde lid). Worden alle Nederlandse ondernemingsraden vertegenwoordigd in een of meer centrale ondernemingsraden, dan zijn zij bevoegd tot aanwijzing; is er geen enkele centrale ondernemingsraad (cor), dan treden de (gezamenlijke) groeps-ondernemingsraden op.

In het vierde lid is gewaarborgd dat ondernemingsraden, die niet in een centrale ondernemingsraad (cor) of groepsondernemingsraad (gor) zijn vertegenwoordigd, in elk geval bij de aanwijzing (of intrekking daarvan) worden betrokken. In een meer gecompliceerde groepsstructuur binnen Nederland kan het dus voorkomen, dat de aanwijzing gezamenlijk moet geschieden door enkele ondernemingsraden (die noch in een gor, noch in een cor zijn vertegenwoordigd), een of meer groepsondernemingsraden (die niet in een cor zijn vertegenwoordigd) en een of meer centrale ondernemingsraden.

Artikel 10, vijfde lid

In geval van rechtstreekse verkiezing door de werknemers zelf is niet voorzien in intrekking van het mandaat, aangezien dit praktisch onuitvoerbaar zou zijn. Het recht van werknemersverenigingen om een kandidatenlijst in te dienen is ontleend aan artikel 9 van de Wet op de ondernemingsraden.

Artikel 11, eerste lid

Het hoofdbestuur en de bijzondere onderhandelingsgroep moeten bij elkaar komen om te onderhandelen over een overeenkomst. Tevoren moet de groep in de gelegenheid zijn gesteld om los van het hoofdbestuur bijeen te komen, opdat de leden met elkaar contact kunnen hebben teneinde hun positie in de onderhandelingen te bepalen. Dat contact is ook nodig om bijvoorbeeld te kunnen afspreken, dat geen onderhandelingen zullen worden geopend (zie het tweede lid) of om te kunnen bepalen, welke deskundige(n) bij de onderhandelingen zou moeten worden ingeschakeld.

Artikel 11, tweede lid

Zie de toelichting bij artikel 8, derde lid.

Artikel 11, derde lid

Bij artikel 8 is al toegelicht, dat het hoofdbestuur en de bijzondere onderhandelingsgroep een grote vrijheid hebben wat betreft de inhoud van een overeenkomst. Afgesproken kan worden, dat er een Europese ondernemingsraad wordt ingesteld; daarbij kan ervoor worden gekozen aan te sluiten bij de regeling ter zake in paragraaf 3 (dat hoeft echter niet; paragraaf 3 is immers niet van toepassing als er een overeenkomst wordt gesloten).

De in artikel 6, tweede lid, van de richtlijn opgenomen opsomming van onderwerpen, die in zo'n geval kunnen worden opgenomen in de overeenkomst, is opgenomen in het derde lid; daarbij is ervoor gekozen om die onderwerpen te doen regelen in een reglement.

Artikel 11, vierde lid

Indien een andere procedure van informatieverstrekking en raadpleging wordt overeengekomen dan de instelling van een Europese ondernemingsraad, gelden krachtens artikel 6, derde lid, van de richtlijn slechts twee inhoudelijke eisen: dat de werknemersvertegenwoordigers de gelegenheid moeten hebben tot (grensoverschrijdend) onderling beraad over de hun verstrekte informatie en dat hun informatie moet worden gegeven over grensoverschrijdende kwesties met aanzienlijke gevolgen voor de belangen van de werknemers. Deze basisnormen liggen besloten in de formulering van de onderdelen b en c. De overige onderdelen, ontleend aan het derde lid, zijn toegevoegd omdat over die onderwerpen hoe dan ook afspraken gemaakt zullen moeten worden.

Artikel 11, vijfde lid

Deze bepaling benadrukt nog eens de grote vrijheid, die krachtens de richtlijn aan het hoofdbestuur en de bijzondere onderhandelingsgroep toekomt bij het inrichten van de informatie- en raadplegingsprocedure. Ook bij toepassing van het vijfde lid blijft met name de in het vierde lid, onderdeel c, gestelde eis van enige vorm van grensoverschrijdend overleg van kracht.

Artikel 11, zesde lid

De overeenkomst moet bepalingen bevatten m.b.t. aanpassing aan wijzigingen in de structuur of grootte van de communautaire onderneming of groep en in de relatieve aantallen werknemers die in de onderscheiden lid-staten werkzaam zijn. Die wijzigingen kunnen immers meebrengen, dat groepen werknemers (of hun vertegenwoordigers) die tot de onderneming zijn gaan behoren, geen invloed hebben kunnen uitoefenen op de totstandkoming van de overeenkomst, of zelfs niet vertegenwoordigd zijn in de overeengekomen Europese ondernemingsraad of raadplegings- en informatieprocedure. De richtlijn bevat geen bepaling inzake de bescherming van deze werknemers. Dit probleem wordt ondervangen door te bepalen, dat de werknemers van nieuw bij de communautaire onderneming of groep gekomen ondernemingen of vestigingen, die niet al krachtens de overeenkomst binnen twee jaar worden betrokken bij aanpassing van de overeenkomst of vertegenwoordigd worden in de Europese ondernemingsraad of raadplegingsprocedure, het recht hebben om te verzoeken om een nieuw samenge-

stelde bijzondere onderhandelingsgroep. Het moet daarbij niet gaan om relatief kleine wijzigingen in grootte of structuur van de onderneming of groep: daarom is bepaald, dat bedoeld verzoek moet worden gedaan door tenminste 100 werknemers of hun vertegenwoordigers. Het hoeft dan, gelet op de ratio van deze bepaling, en anders dan bij een gewoon verzoek tot oprichting van een bijzondere onderhandelingsgroep, niet te gaan om werknemers werkzaam in tenminste twee lid-staten. De termijn van twee jaar is gekozen om enige flexibiliteit mogelijk te maken bij de aanpassing van de overeenkomsten; zo'n termijn is ook niet ongebruikelijk bij thans al bestaande accoorden. Als de overeenkomst niet in aanpassing binnen twee jaar na de wijziging van de omstandigheden voorziet, kunnen de betrokken nieuwe werknemers direct een verzoek tot instelling van een nieuwe bijzondere onderhandelingsgroep doen.

Zoals het hoofdbestuur en de bijzondere onderhandelingsgroep kunnen overeenkomen, dat er in het geheel geen procedure komt voor transnationale informatie en consultatie, zo zouden zij ook kunnen overeenkomen, dat die procedure (al dan niet na eenzijdige opzegging) na een bepaalde periode niet meer zal gelden. In zo'n (vermoedelijk weinig voorkomend) geval kan daarna gewoon overeenkomstig artikel 8, tweede lid, een verzoek tot oprichting van een nieuwe bijzondere onderhandelingsgroep worden gedaan.

Artikel 11, zevende lid

Deze bepaling strekt, evenals artikel 19, vijfde lid, tot uitvoering van artikel 8, tweede lid, van de richtlijn.

Artikel 11, vierde lid, van de richtlijn bepaalt, dat de werknemers-vertegenwoordigers in beroep moeten kunnen gaan, indien m.b.t. bepaalde gegevens vertrouwelijkheid wordt geëist. Daartoe is noodzakelijk, dat het opleggen van vertrouwelijkheid of geheimhouding wordt genormeerd. Er moet een redelijke grond zijn om geheimhouding op te leggen; daarbij moeten de relatieve belangen van de onderneming en van het goede functioneren van de medezeggenschap in acht worden genomen. Voor het achterhouden van informatie is vereist, dat het uitlekken van de informatie de communautaire onderneming of groep (in redelijkheid) ernstig zou belemmeren of schaden. In dit lid zijn tevens nadere bepalingen opgenomen met betrekking tot het opleggen van geheimhouding.

Artikel 11, achtste lid

Een overeenkomst wordt gesloten door het hoofdbestuur en de bijzondere onderhandelingsgroep, maar zal uiteraard rechten en verplichtingen scheppen voor de werknemers en voor de besturen van vestigingen en groepsondernemingen. De werknemers noch de tot de groep behorende rechtspersonen zijn partij bij de overeenkomst; niettemin moeten zij kunnen worden aangesproken op hun verplichtingen en moeten zij hun rechten kunnen afdwingen. Bij artikel 5 is reeds toegelicht, dat belanghebbenden zich in dat geval rechtstreeks kunnen richten tot de ondernemingskamer bij het Amsterdamse gerechtshof. In aanvulling daarop kan echter ook het hoofdbestuur worden aangesproken; gelet op het systeem van de wet heeft het hoofdbestuur het immers in zijn macht om te zorgen dat alle natuurlijke en rechtspersonen binnen de onderneming of groep aan de hun bij overeenkomst opgelegde verplichtingen voldoen.

Artikel 12

De communautaire onderneming of groep, die handelt door middel van het hoofdbestuur, moet de bijzondere onderhandelingsgroep in staat stellen haar functie naar behoren uit te oefenen. Zij dient daartoe de redelijkerwijs te maken kosten te betalen, of te zorgen dat de kosten door anderen binnen de onderneming of groep worden gedragen. In elk geval mogen de kosten niet voor rekening komen of blijven van de vertegenwoordigers zelf of van degenen die hen aanwijzen. Als niet-uitputtende voorbeelden van kosten kunnen genoemd worden: de kosten van aanwijzing of verkiezing; de kosten van de bijeenkomsten van de groep, inclusief vertaling, reis- en verblijfkosten, zaalhuur; de kosten van deskundigen die de bijzondere onderhandelingsgroep raadpleegt en hun reis- en verblijfkosten. Overeenkomstig de nationale medezeggenschaps-wetgeving vloeit uit dit artikel voort, dat ook de kosten van het voeren van een rechtsgeding ten laste komen van de communautaire onderneming of moederonderneming, mits deze tevoren van de te maken kosten in kennis is gesteld. Voorwaarde is telkens wel, dat de gemaakte kosten redelijkerwijs noodzakelijk zijn voor een goede taakvervulling.

De richtlijn bepaalt in artikel 5, zesde lid, dat de lid-staten mogen bepalen, dat de kosten van slechts één deskundige gedragen behoeven te worden door de communautaire onderneming of groep. Van deze beperking wordt geen gebruik gemaakt. Aangesloten wordt bij de in Nederland gebruikelijke regeling: op voorwaarde dat de gemaakte kosten redelijk zijn voor een goede taakvervulling en de ondernemer tevoren van de te maken kosten op de hoogte is gesteld, worden alle kosten voor deskundige bijstand gedragen door de ondernemer.

Artikel 13

In dit artikel zijn de bepalingen uit de richtlijn samengebracht, die betrekking hebben op stemrecht en stemverhoudingen binnen de bijzondere onderhandelingsgroep.

Voor een besluit de onderhandelingen niet aan te gaan of af te breken is een gekwalificeerde meerderheid van het aantal uitgebrachte stemmen nodig (artikel 5, vijfde lid, van de richtlijn).

Voor het sluiten van een overeenkomst als bedoeld in artikel 8 (uitgewerkt in artikel 11) is een gewone meerderheid vereist van het aantal leden waaruit de groep bestaat (artikel 6, vijfde lid, van de richtlijn). Dit laatste betekent overigens niet, dat alle leden van de bijzondere onderhandelingsgroep aanwezig moeten zijn bij het nemen van een besluit tot het sluiten van een overeenkomst; als een bijzondere onderhandelingsgroep krachtens artikel 9 uit 20 leden bestaat, zijn 11 stemmen dus voldoende om tot een overeenkomst te kunnen besluiten, ongeacht het aantal leden, dat niet bij het nemen van het besluit aanwezig is.

Artikel 9, derde lid, bevat een voorziening voor aanpassing van de samenstelling van de bijzondere onderhandelingsgroep aan wijziging van de omstandigheden, met daaraan gekoppeld een bijzondere bepaling met betrekking tot het stemrecht. Bij de toepassing van artikel 13 moet met die bijzondere regeling uiteraard rekening worden gehouden.

Artikel 14

Artikel 5, tweede lid, onderdeel d, van de richtlijn schrijft voor, dat het hoofdbestuur en de plaatselijke besturen in kennis worden gesteld van de samenstelling van de bijzondere onderhandelingsgroep. Dit veronderstelt dus zowel een kennisgeving van decentraal naar centraal niveau als een van centraal naar decentraal niveau. De informatie van decentraal naar centraal niveau is geregeld in artikel 4, tiende lid.

Het hoofdbestuur op zijn beurt draagt er zorg voor, dat de samenstelling van de groep bekend wordt gemaakt binnen de hele communautaire onderneming of groep. Artikel 5, vierde lid, tweede volzin, van de richtlijn bepaalt, dat het hoofdbestuur de plaatselijke besturen in kennis moet stellen van vergaderingen, waarin met de bijzondere onderhandelingsgroep zal worden onderhandeld over het sluiten van een overeenkomst. Deze verplichtingen zijn opgenomen in dit artikel.

Artikel 15

Dit artikel regelt de gevallen, waarin een Europese ondernemingsraad overeenkomstig paragraaf 3 moet worden ingesteld; dat is de Europese ondernemingsraad zoals die wordt geregeld in de bijlage bij de richtlijn.

In de overeenkomst tussen het hoofdbestuur en de bijzondere onderhandelingsgroep kan worden overeengekomen dat een Europese ondernemingsraad wordt ingesteld geheel volgens de bepalingen van paragraaf 3 (zie artikel 7, eerste lid, eerste gedachtenstreepje, van de richtlijn).

Artikel 7 van de richtlijn bepaalt, dat een Europese ondernemingsraad overeenkomstig de bijlage moet worden ingesteld, indien het hoofdbestuur weigert binnen zes maanden na een verzoek daartoe zijdens de werknemers «onderhandelingen te openen». Het oprichten van een bijzondere onderhandelingsgroep kan echter een tijdrovende zaak zijn, zodat de onderhandelingen soms niet redelijkerwijs daadwerkelijk binnen die termijn kunnen worden gestart. In dat geval is er geen reden om na het verstrijken van de termijn meteen de verplichting op te leggen tot instelling van een Europese ondernemingsraad overeenkomstig paragraaf 3; dat zou ook de mogelijk andere wensen van de bijzondere onderhandelingsgroep kunnen frustreren. Daarom is in artikel 15, onderdeel a, een iets andere formulering dan die van de richtlijn opgenomen, die tot gevolg heeft dat «kwade trouw» aan de kant van het hoofdbestuur (onvoldoende inspanning om een bijzondere onderhandelingsgroep tijdig op te richten; tijdrekken) door de werknemers kan worden aangepakt. Zij kunnen dan aan de rechter verzoeken vast te stellen, dat onderdeel a van toepassing is, zodat het hoofdbestuur verplicht is de Europese ondernemingsraad overeenkomstig paragraaf 3 op te richten. Overigens bevatten de onder a en b in onderling verband gezien voldoende prikkels voor het hoofdbestuur om tijdig onderhandelingen met een bijzondere onderhandelingsgroep te openen: niet tijdig onderhandelen betekent immers dat er gelet op onderdeel b minder tijd overblijft voor de onderhandelingen.

Ook indien de onderhandelingen met de bijzondere onderhandelingsgroep niet tot een overeenkomst hebben geleid binnen drie jaar na het in artikel 8 bedoelde werknemersverzoek, moet een Europese ondernemingsraad overeenkomstig paragraaf 3 worden opgericht (artikel 7, eerste lid, derde tiret, van de richtlijn). Dit is een stok achter de deur bij de onderhandelingen; gewaarborgd wordt dat er op termijn in elk geval informatie en raadpleging van werknemers zal plaatsvinden. Uiteraard is

deze verplichting er niet, indien de onderhandelingsgroep zelf (overeenkomstig artikel 11, tweede lid) afziet van onderhandelingen of lopende onderhandelingen heeft afgebroken.

Zie voor het tijdstip, waarop de hier genoemde termijn begint te lopen, nog de toelichting bij artikel 8, tweede lid.

Artikel 16, eerste en tweede lid

In artikel 16 wordt de samenstelling van de Europese ondernemingsraad geregeld op overeenkomstige wijze als de samenstelling van de bijzondere onderhandelingsgroep in artikel 9 is geregeld. De toelichting op artikel 9 is dan ook van overeenkomstige toepassing op artikel 16. Voor zover nodig zullen de verschillen met de regeling van artikel 9 hieronder worden toegelicht.

Er is voor gekozen om een onderscheid aan te brengen tussen kleinere en grotere communautaire ondernemingen en groepen; voor de kleinere (met minder dan 5000 werknemers in de lid-staten) geldt dezelfde regeling als met betrekking tot de samenstelling van de bijzondere onderhandelingsgroep. Voor de grotere communautaire ondernemingen of groepen is in het tweede lid meer verfijning aangebracht om tot de bepaling van het aantal aanvullende leden per lid-staat te komen. In bijzondere omstandigheden (als de onderneming of groep werknemers in veel lid-staten heeft die ook nog vrij evenwichtig over de lid-staten zijn verspreid) brengt deze regeling mee, dat er enkele EORb-leden meer moeten zijn dan de 30, die in de bijlage bij de richtlijn als maximum worden genoemd.

De richtlijn staat echter aan de regeling van het tweede lid niet in de weg, aangezien het een gunstiger bepaling is voor de werknemers, waardoor recht wordt gedaan aan de grootte en de spreiding van de multinational.

Artikel 16, derde lid

Net zoals bij de bijzondere onderhandelingsgroep, bepaalt de wetgeving van de lid-staten wie vanuit die lid-staat tot lid van de Europese ondernemingsraad wordt aangewezen of verkozen. De aanwijzing of verkiezing van de Nederlandse leden van de Europese ondernemingsraad geschiedt overeenkomstig artikel 17.

Artikel 16, vierde lid

Dit lid bevat een overeenkomstige regeling als artikel 9, derde lid (zie ook de toelichting bij artikel 9, derde lid). Omdat de richtlijn geen bepalingen bevat over stemverhoudingen binnen de Europese ondernemingsraad, wordt hier verwezen naar «de relevante bepalingen inzake de stemverhoudingen», zoals die kunnen worden neergelegd in het reglement van de ondernemingsraad (artikel 18, derde lid).

Artikel 17, eerste lid

Verwezen zij naar de toelichting bij artikel 10. Aangezien het hier echter gaat om de bezetting van de (Nederlandse) zetels van de Europese ondernemingsraad (die een meer permanent karakter heeft dan de bijzondere onderhandelingsgroep), is bepaald dat de duur van het mandaat van de Nederlandse vertegenwoordigers vier jaar is. Tenminste om de vier jaar zal hun mandaat derhalve moeten worden verlengd. Dat sluit tussentijdse nieuwe aanwijzing (en intrekking van oude mandaten) uiteraard niet uit.

Artikel 17, tweede lid

Voor de wijze, waarop het actief en passief kiesrecht met betrekking tot de Europese ondernemingsraad is geregeld, kan worden aangesloten bij artikel 10.

Met betrekking tot het passief kiesrecht zij er nog op gewezen, dat punt 1, onderdeel b, van de bijlage van de richtlijn zich ertegen verzet dat anderen dan werknemers lid zijn van de Europese ondernemingsraad. Dat is niet alleen van toepassing m.b.t. Nederlandse vestigingen of ondernemingen; het Nederlandse hoofdbestuur, dat hoofdstuk 2 toepast, kan dus anderen dan werknemers weigeren als lid toe te laten. Overigens zal deze bepaling ook (moeten) voorkomen in de wetgeving van de andere lid-staten.

Artikel 18, eerste lid

Bij een permanent orgaan als de Europese ondernemingsraad past een bepaling over het voorzitterschap van de raad. In rechtsgedingen (bijvoorbeeld in procedures bij de Ondernemingskamer) wordt de raad vertegenwoordigd door de (plaatsvervangende) voorzitter.

Artikel 18, tweede lid

In paragraaf 3.4.7 van het algemeen deel van deze toelichting is reeds gemotiveerd, waarom de instelling van een beperkt comité (artikel 1, onderdeel c, van de bijlage bij de richtlijn) aan de Europese ondernemingsraad wordt overgelaten. Met het oog op de gewenste duidelijkheid ten aanzien van de taakverdeling tussen het beperkt comité en de Europese ondernemingsraad, met name bij de ad-hoc-informatie en -raadpleging bedoeld in artikel 19, derde en vierde lid, is voorgeschreven dat de bevoegdheden van het beperkt comité, zo dat er is, worden geregeld in het reglement van de Europese ondernemingsraad (artikel 18, derde lid).

Artikel 18, derde lid

Artikel 1, onderdeel c, van de bijlage bij de richtlijn bepaalt dat de Europese ondernemingsraad zijn reglement van orde vaststelt. Overeenkomstig de Wet op de ondernemingsraden is daaraan toegevoegd, dat de raad het hoofdbestuur in de gelegenheid moet stellen zijn standpunt over een concept-reglement kenbaar te maken; vooroverleg over de inhoud van het reglement ligt voor de hand.

Met betrekking tot de inhoud van het reglement van orde bevat de richtlijn geen bepaling. In artikel 18, derde lid, is wel voorgeschreven, dat het reglement de bevoegdheden regelt van het beperkt comité, zo dat er is. Zo wordt de onderlinge verhouding tussen Europese ondernemingsraad en beperkt comité duidelijk, met name in het kader van de ad-hoc-informatie- en -raadplegingsprocedure als bedoeld in artikel 19, derde en vierde lid.

Artikel 19, eerste lid

Slechts die aangelegenheden hebben een «grensoverschrijdend» karakter, die van belang zijn de hele communautaire onderneming of groep dan wel voor tenminste twee van haar ondernemingen of vestigingen in tenminste twee lid-staten. Het gaat daarbij niet alleen om bijvoorbeeld maatregelen, die door de communautaire onderneming of groep worden overwogen en rechtstreeks betrekking hebben op die

vestiging of onderneming, maar ook om ontwikkelingen of voorgenomen maatregelen, die voor deze gevolgen hebben of kunnen hebben. Onder omstandigheden kunnen bijvoorbeeld ontwikkelingen binnen de onderneming of groep, die zich afspelen buiten de lid-staten, zeer relevant zijn voor de belangen van de onderdelen binnen de lid-staten; in dat geval moet met betrekking tot die ontwikkelingen informatie en consultatie van de Europese werknemers plaatsvinden.

Artikel 19, tweede lid

Tenminste eenmaal per jaar dient de Europese ondernemingsraad te worden geïnformeerd en geraadpleegd over de algemene gang van zaken binnen de communautaire onderneming of groep. Daarvoor zijn de jaarcijfers en de jaarrekening van belang. De informatie moet worden neergelegd in een schriftelijk rapport. Het gaat daarbij om de gehele onderneming of groep; dus ook met betrekking tot de onderdelen buiten de lid-staten (ongeacht of de dominerende onderneming binnen dan wel buiten de lid-staten is gevestigd). De bedoeling van de jaarlijkse vergadering is immers, dat de werknemersvertegenwoordigers «contextuele» informatie krijgen over het reilen en zeilen binnen de onderneming of groep, die zij bij de beoordeling van de ontwikkelingen en voorgenomen besluiten nodig kunnen hebben.

De jaarlijkse informatie en raadpleging heeft zowel een retrospectief als een prospectief karakter. Niet alleen de bereikte resultaten en de actuele stand van zaken met betrekking tot de genoemde onderwerpen, maar ook de verwachte ontwikkelingen en relevante voorgenomen besluiten moeten voorwerp van informatie en raadpleging zijn.

Met betrekking tot de opgenomen onderwerpen is reeds in paragraaf 3.4.6 van het algemeen deel van deze toelichting opgemerkt, dat en waarom zoveel mogelijk is aangesloten bij de onderwerpen, genoemd in de WOR en waarom de lijst is uitgebreid met het onderwerp «zorg voor het milieu». Opgemerkt zij nog, dat onder «structuur» mede moeten worden begrepen de zeggenschapsverhoudingen binnen de onderneming of groep (alsmede voorgenomen wijzigingen daarin) en de samenwerkingsverbanden, door de onderneming of groep aangegaan of aan te gaan. Voor de «financieel-economische positie» zijn mede de door de onderneming of groep verstrekte of te verstrekken belangrijke kredieten of borgstellingen relevant.

Met betrekking tot het begrip «collectief ontslag» in het tweede en derde lid zij er nog op gewezen, dat in een zogenaamde verklaring in de raadsnotulen ter gelegenheid van de totstandkoming van de richtlijn de Europese Raad en de Europese Commissie dat begrip aldus uitleggen, dat daaronder die ontslagen worden begrepen, die een «significant» aantal werknemers betreffen, rekening houdend met de omvang van de communautaire onderneming of groep en de betrokken onderdelen daarvan. Deze richtlijn laat de Richtlijn nr. 75/129/EEG van de Raad van de Europese Gemeenschappen van 17 februari 1975 betreffende de onderlinge aanpassing van de wetgevingen der Lid-Staten inzake collectief ontslag (PbEG L 48), in Nederland omgezet door de Wet Melding Collectief Ontslag, uiteraard onverlet (zie artikel 12 van de richtlijn).

De laatste volzin is opgenomen, omdat, zoals reeds is toegelicht bij artikel 1, eerste lid, onderdeel e, het hoofdbestuur zich voor de toepassing van deze wet kan doen vertegenwoordigen. De Europese ondernemingsraad wordt aldus in de gelegenheid gesteld, om zijn mening rechtstreeks kenbaar te maken aan en overleg te plegen met tenminste één van de leden van het verantwoordelijke hoofdbestuur.

Artikel 19, derde en vierde lid

Naast de meer algemene jaarlijkse bijeenkomst, waar ook de economische situatie van de communautaire onderneming of groep aan de orde komt, moet ook informatieverstrekking en raadpleging plaatsvinden met betrekking tot voorgenomen besluiten en zich in de loop van een jaar voordoende omstandigheden, die van belang zijn voor de werknemers in tenminste twee verschillende lid-staten. Deze ad-hoc informatieverstrekking en raadpleging behoeft (krachtens artikel 3 van de bijlage bij de richtlijn) slechts plaats te vinden als het gaat om aanzienlijke gevolgen voor de belangen van de werknemers; geringe gevolgen behoeven niet te leiden tot ad-hoc informatie en raadpleging. De bijlage noemt als voorbeelden van aanzienlijke gevolgen: verplaatsing of sluiting van ondernemingen of vestigingen of collectief ontslag.

Het hoofdbestuur kan kiezen, of het de informatie verstrekt aan de Europese ondernemingsraad dan wel aan een uit het midden daarvan gekozen beperkt comité (artikel 18, tweede lid). Vervolgens maken deze beide gremia onderling uit, wie krachtens het vierde lid daaromtrent in actie komt (afspraken daarover kunnen in het or-reglement worden neergelegd). De Europese ondernemingsraad kan besluiten om zelf op te treden; als het wordt overgelaten aan het comité, dan moeten ingevolge het vierde lid ook de werknemersvertegenwoordigers uit de rechtstreeks betrokken lid-staten in de gelegenheid worden gesteld om deel te nemen aan de besprekingen.

De Europese ondernemingsraad (of het beperkt comité) kan, nadat de informatie is ontvangen, een verzoek doen om het vierde lid toe te passen. Daarin zijn geregeld een nader rapport van het hoofdbestuur over de bijzondere omstandigheden of over de inhoud, de motieven en de gevolgen van het voorgenomen besluit, het uitbrengen van een advies daarover binnen een redelijke termijn en een bijeenkomst met de werkgever. Deze vergadering dient plaats te vinden met het hoofdbestuur; deze kan ook een ander bestuursorgaan binnen de onderneming of groep aanwijzen, waarbij wel als voorwaarde geldt dat het aangewezen bestuur geschikt moet zijn om met de Europese ondernemingsraad overleg te plegen én dat het zelfstandig kan beslissen met betrekking tot de betrokken onderwerpen.

Mede met het oog op de in het vierde lid geregelde procedure is in het derde lid bepaald, dat de informatie op een zodanig tijdstip moet geschieden, dat de informatie en raadpleging een nuttig effect kan hebben en van invloed kan zijn op de besluitvorming. Zo wordt voorkomen, dat de Europese ondernemingsraad voor een fait accompli wordt gesteld. Opgemerkt zij nog dat de informatie en het overleg met de Europese ondernemingsraad ook een rol kan spelen bij het functioneren van de lokale medezeggenschapsorganen, met name wanneer hen gevraagd wordt te adviseren over op decentraal niveau te nemen (uitvoerings-) besluiten.

Zoals reeds in paragraaf 3.4.6 van het algemeen deel van deze toelichting is opgemerkt, is met betrekking tot de procedurele zwaarte van het raadplegingsrecht geen aansluiting gezocht bij het adviesrecht van de WOR. Dit brengt mee, dat indien de Europese ondernemingsraad het niet eens is met een voorgenomen besluit, het besluit niettemin kan worden genomen, zonder dat een rechter de over en weer aangevoerde argumenten kan toetsen; uit de gekozen formulering vloeit voort, dat een besluit niet van rechtswege nietig is, indien de procedure niet in acht is genomen.

Artikel 19, vijfde lid

Zie de toelichting bij artikel 11, zevende lid.

Artikel 19, zesde lid

Artikel 4, tweede zin, van de bijlage bij de richtlijn bepaalt, dat de Europese ondernemingsraad of het beperkt comité in staat moet zijn om voor elke vergadering, die zij met het hoofdbestuur heeft, bijeen te komen buiten aanwezigheid van het hoofdbestuur. Indien zo'n voorbespreking wordt gehouden door het beperkt comité, moeten aan die vergadering ook deel kunnen nemen die leden van de Europese ondernemingsraad, die geen zitting hebben in het beperkt comité maar mede gekozen zijn door de werknemers van de vestigingen of ondernemingen die door de te bespreken maatregelen rechtstreeks worden geraakt. Deze regeling is in het zesde lid neergelegd.

Artikel 19, zevende lid

Deze bepaling (waarin artikel 5 van de bijlage bij de richtlijn wordt omgezet) regelt de informatie door de leden van de Europese ondernemingsraad aan de door hen vertegenwoordigden. De inhoud en de resultaten van de informatie- en raadplegingsprocedures moeten worden meegedeeld aan de nationale werknemersvertegenwoordigers binnen de communautaire onderneming of groep (krachtens artikel 3, tweede lid, zijn dat voor wat Nederland betreft de ondernemingsraden). Indien er geen nationale werknemersvertegenwoordigers zijn moeten de werknemers zelf worden geïnformeerd. Het ligt voor de hand dat de raadsleden, die vanuit een bepaalde lid-staat zijn aangewezen of verkozen, de informatie verschaffen aan de werknemersvertegenwoordigers uit die lid-staat.

De in artikel 8 van de richtlijn (artikel 4, vierde lid, van deze wet) geregelde geheimhoudingsplicht van vertrouwelijke informatie geldt ook ten opzichte van de nationale werknemersvertegenwoordigers en van de nationale werknemers.

Artikel 19, achtste lid

Artikel 4, eerste volzin, van de bijlage van de richtlijn bevat een mogelijkheid om het voorzitterschap van de informatie- en raadplegingsvergaderingen te regelen. Ter zake wordt aangesloten bij de overeenkomstige regeling in de Wet op de ondernemingsraden.

Artikel 20

Met betrekking tot de regeling van deskundige bijstand en de kosten van de Europese ondernemingsraad sluiten de artikelen 6 en 7 van de bijlage bij de richtlijn materieel aan bij de regeling terzake met betrekking tot de bijzondere onderhandelingsgroep. Die onderwerpen zijn derhalve in artikel 20 op overeenkomstige wijze geregeld als in artikel 12; verwezen zij naar de toelichting op artikel 12.

Artikel 21

Artikel 21 is ontleend aan punt 1, onderdeel f, van de bijlage bij de richtlijn. De bedoeling is dat de Europese ondernemingsraad evalueert, of niet een andere wijze van informatie en raadpleging gevolgd zou kunnen worden dan in de eerste vier jaar van zijn bestaan. Dat kan door daartoe een overeenkomst te sluiten; deze overeenkomst kan alles inhouden wat

in een overeenkomst met een bijzondere onderhandelingsgroep kan worden opgenomen; alleen hier onderhandelt niet een bijzondere onderhandelingsgroep maar de reeds bestaande Europese ondernemingsraad. Gedurende de onderhandelingen over een vervangende overeenkomst blijft de informatie en het overleg uiteraard geregeld volgens de bestaande procedure; een bestaande verplichting wordt immers niet ongedaan gemaakt door het openen van nieuwe onderhandelingen. De eventueel tot stand te brengen overeenkomst zal de overgang naar een nieuw af te spreken procedure zelf moeten regelen.

Artikel 22

Met betrekking tot de regeling van het bekendheid geven aan de samenstelling van de Europese ondernemingsraad en aan het tijdstip waarop vergaderingen zullen worden gehouden, sluiten de artikelen 1, onderdeel e, en 2, tweede volzin, van de richtlijnbijlage nauw aan bij de regeling terzake met betrekking tot de bijzondere onderhandelingsgroep. Die onderwerpen zijn derhalve in artikel 22 op overeenkomstige wijze geregeld als in artikel 14. Verwezen zij naar de toelichting op de artikelen 4, tiende lid, en 14. Het ligt voor de hand, dat het hoofdbestuur ook het de tijdstip bekend maakt, waarop een «ad-hoc»-vergadering als bedoeld in artikel 19, derde en vierde lid, zal worden gehouden.

Artikel 23

Hoofdstuk 2 van deze wet bevat de regeling inzake inlichting aan en raadpleging van werknemers in Nederlandse communautaire ondernemingen of groepen. Dat hoofdstuk bevat enkele bepalingen over de wijze waarop de Nederlandse vertegenwoordigers in een bijzondere onderhandelingsgroep of Europese ondernemingsraad worden aangewezen of gekozen, die ook van toepassing moeten zijn indien die groep of raad door een hoofdbestuur buiten Nederland wordt ingesteld. In artikel 23 wordt dan ook bepaald, dat de artikelen 10 en 17 in dat geval van overeenkomstige toepassing zijn.

Artikel 24, eerste lid

Dit artikel bevat de omzetting van artikel 13 van de richtlijn. De richtlijn, en bijgevolg de wet, is niet van toepassing m.b.t. communautaire ondernemingen of groepen, die reeds vóór de inwerkingtreding daarvan krachtens overeenkomst een procedure inzake grensoverschrijdende informatie en consultatie toepassen, die – in de termen van de richtlijn – voor alle werknemers (d.i. binnen de lid-staten) geldt. In dat geval hoeft geen bijzondere onderhandelingsgroep te worden opgericht, zodat evenmin de instelling van een Europese ondernemingsraad krachtens de bijlage aan de orde kan komen (dat volgt uit artikel 15 van de wet).

Omdat het bij het sluiten van een zodanige overeenkomst moeilijk is tevoren te voorzien, welke werknemers op 22 september 1996 in de onderneming of groep werkzaam zijn, is ervoor gekozen (in lijn met zienswijze van de Brusselse deskundigenwerkgroep en met de strekking van artikel 13) om die overeenkomsten voldoende te achten, die gesloten zijn met een redelijkerwijs representatief te achten vertegenwoordiging van alle werknemers binnen de communautaire onderneming of groep in de lid-staten: het gesloten zijn van overeenkomsten als hier bedoeld stelt immers vrij van de verplichting tot instelling van een bijzondere onderhandelingsgroep, waarvan de representativiteit uitvoerig wordt geregeld. De vraag, wie voldoende representatief is, is mede afhankelijk van de regelingen en gebruiken in de onderscheiden lid-staten; ook

overeenkomsten, waarbij werknemersorganisaties partij zijn, kunnen derhalve in aanmerking komen.

Het behoeft niet te gaan om één alomvattende overeenkomst; het kan ook meer overeenkomsten betreffen, mits maar in redelijkheid gezegd kan worden dat degenen die van werknemerszijde partij zijn bij de overeenkomsten voldoende representatief zijn voor alle werknemers in de lid-staten.

Het kan – onder dezelfde voorwaarde – ook gaan om een overeenkomst, gesloten met de buiten de lid-staten gevestigde (moeder)onderneming.

De overeenkomst of overeenkomsten moeten uiteraard wel al in werking zijn getreden op 22 september 1996: niet toegestaan is een overeenkomst die pas voorziet in informatie- en raadplegingsprocedures na die datum. Dergelijke procedures moeten worden overeengekomen met een bijzondere onderhandelingsgroep met inachtneming van de representativiteitseisen.

Wat betreft de inhoud van de overeenkomsten zij nog verwezen naar artikel 1, eerste lid, onderdeel f, van de richtlijn, waar «raadpleging» wordt gedefinieerd als «de gedachtenwisseling en het instellen van een dialoog». Indien derhalve een overeenkomst slechts de mogelijkheid bevat dat de werknemers(vertegenwoordigers) schriftelijk opmerkingen kunnen indienen over voornemens van de ondernemer, wordt niet voldaan aan de vereisten om in aanmerking te kunnen komen voor de vrijstelling.

Belanghebbenden moeten in staat zijn om te laten toetsen, of een bestaande overeenkomst wel voldoet aan de vereisten, die gesteld zijn aan de hier geregelde 'vrijstelling' van de wettelijke bepalingen. Verder moeten belanghebbenden de naleving van een bestaande overeenkomst in rechte kunnen laten toetsen. Daarom is bepaald, dat artikel 5 van deze wet ook van toepassing is, als er sprake is van een bestaande overeenkomst. Indien de werknemers(vertegenwoordigers) menen, dat een gesloten overeenkomst niet voldoet aan artikel 24, kunnen zij overeenkomstig artikel 8, tweede lid, een verzoek doen tot het instellen van een bijzondere onderhandelingsgroep, gevolgd door een procedure bij de ondernemingskamer als de ondernemer weigert daaraan gevolg te geven omdat hij meent dat de overeenkomst wél voldoet aan artikel 24.

Artikel 24, tweede lid

De richtlijn voorziet niet in een bepaling hoe de hier bedoelde overeenkomsten moeten worden aangepast aan de in de loop van de tijd optredende veranderingen in werknemersaantallen, structuur van de onderneming en verdeling van de werknemers over de lid-staten. Het kabinet meent dat de hier bedoelde overeenkomsten dynamisch behoren te worden geformuleerd, teneinde ook tijdens de looptijd van de overeenkomst het recht op informatie en consultatie van de werknemers up to date te houden. Om dit te bewerkstelligen is gekozen voor de constructie, dat de vrijstelling na vijf jaar na het in werking treden van de wet vervalt, indien het accordo niet inhoudt of zodanig wordt gewijzigd dat de beoogde rechten ook worden geboden aan tot dan niet vertegenwoordigde werknemers. Na vijf jaar kan in zo'n geval een verzoek worden gedaan tot instelling van een bijzondere onderhandelingsgroep, die dan overeenkomstig hoofdstuk 2 en met inachtneming van de opgetreden veranderingen en van de representativiteitsvereisten moet worden bijeengeroepen om over een nieuwe overeenkomst te handelen.

De termijn van vijf jaar sluit aan bij de regeling met betrekking tot de «houdbaarheid» van niet-dynamische overeenkomsten in artikel 11, zesde lid: daar wordt een termijn van twee jaar genoemd, die nog met drie jaar

wordt aangevuld, zijnde de termijn die krachtens artikel 15, onderdeel b, aan de onderhandelende partijen wordt gegund om tot een overeenkomst te komen.

Artikel 24, derde lid

Verwezen zij naar de toelichting bij de artikelen 5 en 11, achtste lid.

Artikel 25, eerste lid

Voorkomen dient te worden (aldus ook de Brusselse deskundigenwerkgroep) dat een communautaire onderneming of groep weigert onderhandelingen te openen, omdat de richtlijn nog niet in alle lid-staten waar zij werknemers heeft is omgezet. Het is redelijk, dat in zo'n geval de verplichting slechts geldt m.b.t. de landen waar de richtlijn al wel is geïmplementeerd.

Het eerste lid brengt mee, dat dan in de bijzondere onderhandelingsgroep geen vertegenwoordiging behoeft te worden opgenomen, aangewezen of gekozen door de werknemers(vertegenwoordigers) uit die lid-staten.

Uiteraard is het wel aan te bevelen, dat de bijzondere onderhandelingsgroep wordt samengesteld overeenkomstig artikel 9, ook m.b.t. die lid-staten waar de omzettingwetgeving nog niet in werking is getreden. De aanwijzing van de leden uit die staten kan dan geschieden aan de hand van de bestaande medezeggenschapswetgeving of gebruiken. Zo kan voorkomen worden dat, naarmate de omzettingwetgeving van meer staten in werking treedt, de bijzondere onderhandelingsgroep moet worden aangevuld teneinde de representativiteit daarvan in overeenstemming te brengen met artikel 9.

Artikel 25, tweede lid

Het kan voorkomen, dat met een bijzondere onderhandelingsgroep al een overeenkomst wordt gesloten, voordat de werknemers uit alle lid-staten behoorlijk bij de onderhandelingen zijn betrokken, namelijk indien bij de samenstelling van de bijzondere onderhandelingsgroep toepassing is gegeven aan het eerste lid. Het tweede lid bepaalt voor dat geval, dat de werknemersvertegenwoordigers uit die staten voldoende mogelijkheid hebben om zonodig de gesloten overeenkomst aan te passen: de overeenkomst moet dan als het ware door de «definitieve» (dat is: overeenkomstig artikel 9 uit alle betrokken staten samengestelde) bijzondere onderhandelingsgroep) worden bevestigd of herzien, met inachtneming van de dan geldende stemverhouding.

Een zodanige bevestiging of herziening is niet nodig, indien de overeenkomst zonder toepassing van het eerste lid is gesloten (dus indien bij de samenstelling van de bijzondere onderhandelingsgroep ook rekening is gehouden met de werknemers uit de lid-staten wier implementatie-wetgeving nog niet in werking is getreden); die samenstelling is dan immers ook voor die lid-staten voldoende representatief.

Bevestiging of herziening van een overeenkomst met volledige inachtneming van artikel 9 en de voorgeschreven stemverhoudingen is eveneens niet nodig, indien de overeenkomst zelf al voorziet in een mogelijkheid voor werknemers uit de betrokken later implementerende lid-staten om binnen twee jaar na de inwerkingtreding van de implementatiewetgeving van hun lid-staat betrokken te worden bij aanpassing of vernieuwing van de overeenkomst.

Een herziening is eveneens niet nodig, indien de overeenkomst voldoende dynamisch is geformuleerd, in die zin, dat zij bepalingen bevat dat de bedoelde werknemers – op de in de overeenkomst voorziene wijze – binnen twee jaar worden vertegenwoordigd in de Europese ondernemingsraad of bij de andere procedure van informatie en raadpleging.

Deze regeling, die aansluit bij de vergelijkbare regeling van artikel 11, zesde lid, geeft enerzijds voldoende mogelijkheden om, ook als niet alle betrokken lid-staten de richtlijn hebben geïmplementeerd, tot een flexibele regeling van informatie en raadpleging te komen die uiteindelijk betrekking heeft op alle werknemers van de communautaire onderneming of groep binnen de lid-staten.

Anderzijds geeft zij voldoende bescherming voor die werknemers, die mede tengevolge van een onvoldoende representatieve of een inflexibele overeenkomst, de dupe zouden kunnen worden van het feit, dat hun lid-staat de richtlijn met vertraging heeft omgezet.

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

Transponeringstabel

Art. Rl.	Art. wet	Onderwerp
1-1	--	Doel
1-2	H. II	Plicht tot EOR/procedure
1-3	1-1c en 2-1	Concern gaat voor, tenzij
1-4	H. II	Scope EOR; in lid-staten, tenzij
1-5	--	Koopvaardij
2-1 a	1-1c	Def. onderneming met communautaire dimensie
2-1 b	1-1d	Def. concern
2-1 c	1-1d	Def. concern met communautaire dimensie
2-1 d	3-2	Def. werknemersvertegenw.
2-1 e	1-1e	Def. hoofdbestuur
2-1 f	Vgl. 8-1 en 19	Def. raadpleging
2-1 g	Vgl. 8-1 en 15	Def. EOR
2-1 h	Vgl. 8 ev	Def. bijz. onderhandelingsgroep
2-2	3-1	Telling aantal werknemers
3-1	2-1	Def. zeggenschap uitoefenen
3-2	2-1	Overheersende invloed
3-3	2-2/4	Stemrechten
3-4	2-5	4064/89
3-5	2	Faillissement etc.
3-6	2-6	Toepasselijke wetgeving
3-7	2-7	Wetsconflicten
4-1	Vgl. 8 en 15	Hoofdbestuur verantwoordelijk
4-2	1-2/3	Hoofdbestuur buiten lid-staat
4-3	1-2/3	Vertegenw. = hoofdbestuur
5-1	8-1/2	Verzoek; onderhandelingsplicht
5-2		Aanwijzing/samenstelling BOG
a	9-2; 10	Verkiezing leden
b	9-1	Omvang
c	9-1	Samenstelling
d	4-10; 14	Kennisgeving
5-3	8-1	Taak BOG
5-4	11-1; 14; 12	Vergadering, deskundigen
5-5	11-2; 13-2; 15b; 8-3	Besluit BOG: geen EOR
5-6	12-2	Kosten
6-1	--	Geest van samenwerking
6-2	11-3; 11-6	Inhoud overeenkomst
6-3	11-4/5	Andere procedure
6-4	Vgl. 15	Bijlage nvt indien overeenkomst
6-5	13-3	Stemming
7-1	15	Weigering/staking: dan Bijlage
7-2	H. II	Implementatie van Bijlage
8-1	4-4/6	Geheimhouding
8-2	11-7; 19-5	Vertrouwelijkheid
8-3	--	Tendenz-schutz
9	--	Geest van samenwerking
10	4-1/3; 4-7/8	Bescherming vertegenwoordigers
11-1	gehele wet	Naleving
11-2	4-9; 7	Gegevens
11-3	5	Procedures tot naleving
11-4	5	Procedure bij vertrouwelijkheid
12	--	Andere richtlijnen
13-1	24	Bestaande overeenkomsten
13-2	24	Verlenging
14-1	26	Inwerkingtreding
14-2	considerans; 1-1b	Verwijzing naar richtlijn
15	--	Heronderzoek
Bijlage		
1	15	EOR krachtens bijlage
a	19-1	Bevoegdheid
b	16-3; 17	Verkiezing leden
c	16-1/2; 18-2/3	Omvang; comité, reglement
d	16-1/2	Samenstelling
e	4-10; 22	Kennisgeving
f	21	Heroverweging
2	19-2	Jaarlijkse info en raadpleging
3	19-3/4	Ad-hoc info en raadpleging
4	19-8; 19-6	Voorzitterschap; voorbespreking
5	19-7	Informatie achterban

Art. RI.	Art. wet	Onderwerp
6	20	Deskundigen
7	20	Kosten