

Zitting 1980–1981

15 940

Aanpassing van de wetgeving aan de Richtlijn van de Raad van de Europese Gemeenschappen inzake het behoud van rechten van werknemers bij overgang van ondernemingen, vestigingen of onderdelen daarvan, van 14 februari 1977

Nr. 10

NOTA NAAR AANLEIDING VAN HET EINDVERSLAG

Ontvangen 15 januari 1981

Algemeen

De leden van de P.v.d.A.-fractie zijn van oordeel dat, waar het wetsontwerp volgens de memorie van toelichting vooral van belang is voor de overgang en concentratie van kleinere bedrijven en detailhandelsondernemingen die niet in de rechtsvorm van een besloten of naamloze vennootschap zijn gestoken, raadpleging vooraf van de werknemers van deze kleinere bedrijven van het grootste belang is. Zij menen dat wetsontwerp 15 893 daarin onvoldoende voorziet, omdat volgens dit wetsontwerp er voor ondernemingen met minder dan 35 werknemers geen verplichte ondernemingsraad zal zijn. Bovendien merken de leden van de P.v.d.A.-fractie op dat voor ondernemingen met 10 tot 35 werknemers de verplichting werknemers in staat te stellen hun oordeel te geven slechts geldt indien het besluit voor ten minste een kwart van de in de onderneming werkzame personen gevolgen heeft. Dit zou volgens deze leden betekenen dat ingeval bij voorbeeld van geleidelijke verkoop van filialen, waar relatief weinig arbeidsplaatsen per filiaal zijn of met part-timers die minder dan $\frac{1}{3}$ werkweek werken, de verplichting om het oordeel van de werknemers in te winnen geen gestalte krijgt.

Met betrekking tot het door de hiervoor genoemde leden gegeven voorbeeld (geleidelijke verkoop van filialen) merken wij op dat een filiaal in het algemeen moet worden beschouwd als een in de maatschappij als zelfstandige eenheid optredend organisatorisch verband. Dit betekent dat in de regel elk filiaal een aparte onderneming is in de zin van de Wet op de ondernemingsraden, zodat bij een personeelsbestand van ten minste 35 een ondernemingsraad aan het filiaal verbonden zal moeten zijn. De verkoop van een filiaal heeft gevolgen voor alle in dat filiaal werkzame personen, zodat ingeval het aantal personeelsleden minder dan 35 maar ten minste 10 bedraagt, het filiaal onder de regeling van het voorgestelde artikel 35b van de Wet op de ondernemingsraden valt en dus over de verkoop het oordeel van de personeelsvergadering moet worden gevraagd.

Ook ingeval dat door een besluit van de bedrijfscommissie op grond van artikel 1, vijfde lid, van de Wet op de ondernemingsraden twee of meer filialen zijn samengevoegd tot één onderneming met meer dan 35 werknemers, zal een geleidelijke verkoop van filialen niet betekenen dat de rechten van de werknemers geen gestalte zouden krijgen. De ondernemingsraad

van die samengevoegde onderneming heeft dan adviesbevoegdheid ten aanzien van voorgenomen besluiten tot overdracht van elk van de in die samenvoeging betrokken filialen, onafhankelijk van het aantal in dat filiaal of in die filialen werkzame personen. Het gaat hierbij immers steeds om een voorgenomen besluit tot overdracht van een filiaal, d.w.z. een *gehele onderneming*, als bedoeld in artikel 25, eerste lid, onder a, van de Wet op de ondernemingsraden. Anders ligt het echter wanneer het zou gaan om (geleidelijke) verkoop van een of meer *onderdelen* van een filiaal of een andere onderneming. In dat geval is het bij ondernemingen met minder dan 100 werknemers voor de adviesbevoegdheid van de ondernemingsraad (of van de werknemersvergadering, als bedoeld in het voorgestelde artikel 35b van de Wet op de ondernemingsraden) inderdaad van belang of in het over te dragen onderdeel minder dan een vierde gedeelte van het totale aantal werknemers van de onderneming werkzaam is. Van geen belang is daarbij echter of het aantal betrokken werknemers een part-time dienstverband voor minder dan $\frac{1}{3}$ werkweek heeft: voor de bepaling van het in de artikelen 35a, eerste lid, onderdeel f, en 35b, vijfde lid, van het wetsontwerp Medezeggenschap in kleine ondernemingen genoemde aantal van «een vierde van de in de onderneming werkzame personen» tellen alle werknemers – ongeacht het aantal wekelijkse werkuren in de onderneming – gelijk mee.

Overigens is ook in de gevallen, waarin van een onderneming met minder dan 100 werknemers een onderdeel wordt overgedragen waarin minder dan een vierde gedeelte van de werknemers werkzaam is, raadpleging van werknemersvertegenwoordigers veelal verplicht. Wij hebben hier het oog op de voorgeschreven raadpleging van de vakorganisaties op grond van artikel 18 jo. artikel 15, eerste lid, van het SER-besluit Fusiegedragsregels 1975 in die gevallen, waarin de vervreemder of de verkrijger van het over te dragen onderdeel deel uitmaakt van een samenstel van ondernemingen met meer dan 100 werknemers.

Wanneer wetsontwerp nr. 15 893 tot wet is geworden, is bij de overdracht van ondernemingen met meer dan 10 werknemers altijd raadpleging van werknemersvertegenwoordigers voorgeschreven. Voor de overdracht van ondernemingen met minder dan 35 werknemers wordt daarbij gebruik gemaakt van de in artikel 6, vijfde lid, van de richtlijn opgenomen mogelijkheid om de informatie- en overlegverplichtingen van artikel 6 van de richtlijn uit te breiden tot die ondernemingen waar geen geformaliseerde werknemersvertegenwoordiging bestaat, nl. door de in artikel 35b van wetsontwerp nr. 15 893 voorgestelde regeling van de werknemersvergadering. Dit wetsontwerp gaat derhalve verder dan de regeling van informatie en overleg in afdeling III van de richtlijn voorschrijft. Wij zien dan ook geen reden om in dit verband tot nadere regelgeving over te gaan.

De leden van de fractie van de P.v.d.A. merkten voorts op, dat de trage voortgang in het tot stand brengen van een regeling voor gevallen van «pensioenbreuk» hen extra huiverig maakte ten aanzien van de opmerking dat de nieuwe werkgever niet gehouden is de pensioenopbouw ten behoeve van werknemers te continueren. Naar hun mening ware het gewenst in het ontwerp een regeling op te nemen ten einde deze rechten aan werknemers wel uitdrukkelijk veilig te stellen.

Naar aanleiding hiervan delen wij mede van opvatting te zijn, dat in een fundamentele en integrale aanpak van het pensioenvraagstuk (daaronder mede begrepen de problematiek rond de «pensioenbreuk») – welke door de Regering wordt nagestreefd – incidentele maatregelen, als door bedoelde leden gesuggereerd, niet opportuun zijn. Dit geldt te meer, nu een eindadviesing door de Stichting van de Arbeid over de pensioenproblematiek binnen afzienbare termijn is te verwachten. Wij menen daarom de suggestie van de aan het woord zijnde leden niet te moeten overnemen.

De leden van de fractie van de P.v.d.A. meenden dat de tweede zin van artikel 1639bb geen extra waarborg bevat naast artikel 2005 BW, welk artikel bepaalt dat loonvorderingen van een werknemer verjaren door verloop van een jaar. Naar aanleiding hiervan wijzen wij op het volgende.

Om de werknemer te beschermen zowel tegen ontslag als tegen verslechtering van zijn rechtspositie bepaalt de eerste zin van artikel 1639bb dat de verplichtingen van de oude werkgever door de overgang van de onderneming overgaan op de nieuwe werkgever. Volgens deze bepaling wordt derhalve de oude werkgever bevrijd van nog niet voldane loonverplichtingen. Artikel 2005 BW is van toepassing op de loonverplichting die op de nieuwe werkgever is overgegaan, maar geeft de werknemer niet de bevoegdheid om de oude werkgever – naast de nieuwe – aan te spreken. Om dit te bereiken is de tweede zin van artikel 1693bb opgenomen. Deze zin heeft derhalve een functie die niet opgesloten ligt in artikel 2005 BW.

Artikelen

Artikel 1639aa, eerste lid, juncto artikel 1639bb

Op de eerste hierbij gestelde vraag van de leden van de fractie van de P.v.d.A. moet worden geantwoord dat, aangezien de regeling alleen rechtsverhoudingen uit arbeidsovereenkomst doet overgaan, zij niet van toepassing is op diensten en instellingen waar uitsluitend ambtenaren werkzaam zijn. Volledigheidshalve kan hieraan worden toegevoegd dat de regeling op grond van artikel 1637z BW evenmin van betekenis is voor diensten en instellingen van publiekrechtelijke lichamen voor zover de werknemers op arbeidsovereenkomst rechtstreeks bij het publiekrechtelijk lichaam in dienst zijn.

Wel is – dit ter beantwoording van de tweede vraag – de regeling van toepassing op diensten en instellingen in de non-profitsector met een privaatrechtelijke rechtsvorm zoals stichtingen, bij voorbeeld particuliere ziekenhuizen en organisaties die diensten verlenen op het gebied van maatschappelijk werk of op cultureel gebied.

De Minister van Justitie,
J. de Ruiter

De Minister van Sociale Zaken,
W. Albeda