

Vergaderjaar 2010–2011

32 705

Wijziging van de Wet op de Europese ondernemingsraden in verband met de uitvoering van richtlijn 2009/38/EG van het Europees Parlement en de Raad van de Europese Unie van 6 mei 2009 (PbEU 2009, L 122), houdende herschikking van richtlijn 94/45/EG, inzake de instelling van een Europese ondernemingsraad of van een procedure in ondernemingen of concerns met een communautaire dimensie ter informatie en raadpleging van de werknemers

Nr. 3

MEMORIE VAN TOELICHTING**ALGEMEEN DEEL****I. Inleiding**

Dit wetsvoorstel strekt tot uitvoering van de richtlijn 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 (richtlijn 2009/38/EG¹, hierna: «nieuwe EOR-richtlijn»). Het betreft een herschikking, wat inhoudt dat in deze nieuwe EOR-richtlijn enkele materiële wijzigingen in en de ongewijzigde bepalingen van richtlijn 94/45/EG² (hierna: «oude EOR-richtlijn») worden samengebracht. De oude EOR-richtlijn wordt ingetrokken. De oude EOR-richtlijn regelt de instelling van een Europese ondernemingsraad in ondernemingen of concerns met een bepaalde grootte, indien daar om wordt verzocht. Ook kan in overleg worden besloten om in plaats van een Europese ondernemingsraad een andere procedure van informatie en raadpleging van werknemers in te stellen. Waar in deze toelichting wordt gesproken over een Europese ondernemingsraad, wordt ook de situatie verstaan waarin een andere procedure van informatie en raadpleging van werknemers is ingesteld. Alle lidstaten van de Europese Unie (hierna: EU) dienen de nieuwe EOR-richtlijn om te zetten in nationaal recht. Deze verplichting geldt ook voor de landen die deel uitmaken van de Europese Economische Ruimte: Liechtenstein, Noorwegen en IJsland. In het navolgende worden al deze landen tezamen aangeduid als: de betrokken staten.

De implementatie van de nieuwe EOR-richtlijn leidt tot wijziging van de Wet op de Europese ondernemingsraden (hierna: de wet). In het wetsvoorstel zijn geen andere regels opgenomen dan voor de implementatie noodzakelijk zijn. Bij de implementatie wordt vanuit het oogpunt van

¹ Richtlijn 2009/38/EG van het Europees Parlement en de Raad van de Europese Unie van 6 mei 2009 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 (herschikking) (PbEU 2009, L 122) dient uiterlijk op 5 juni 2011 in nationale regelgeving te zijn omgezet. Een transponeringstabel is opgenomen in paragraaf III.5.

² Richtlijn van de Raad 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 (PbEG 1994, L 254), als uitgebreid tot het Verenigd Koninkrijk bij Richtlijn 97/74/EG van de Raad van 15 december 1997 (PbEU 1998, L 10) en als aangepast bij Richtlijn 2006/109/EG van de Raad van 20 november 2006 in verband met de toetreding van Bulgarije en Roemenië (PbEU 2006, L 363).

consistentie van beleid en wetgeving zoveel mogelijk aangesloten bij de gehanteerde terminologie in de huidige wet, de Wet op de ondernemingsraden en de Wet rol werknemers bij Europese rechtspersonen.

De betrokken staten hebben zich verbonden aan het streven om de inwerkingtreding van de nationale maatregelen ter implementatie van de nieuwe EOR-richtlijn gelijktijdig te laten plaatsvinden met ingang van 5 juni 2011. De reden hiervoor is gelegen in het feit dat de toepassing van de wetgeving van een betrokken staat gevolgen heeft voor de rechten en plichten van ondernemingen en werknemers in andere betrokken staten, en in de omstandigheid dat ondernemingen gedurende een periode van twee jaar na inwerkingtreding van de nieuwe EOR-richtlijn de mogelijkheid hebben gekregen om op grond van de bestaande nationale regelgeving over te gaan tot instelling van een Europese ondernemingsraad of tot herziening van de voorwaarden waaronder een bestaande Europese ondernemingsraad functioneert.

In het algemene deel van deze toelichting wordt allereerst ingegaan op de voorgeschiedenis en inhoud van de nieuwe EOR-richtlijn (hoofdstuk II). Daarna wordt de wijze van omzetting in Nederlandse wetgeving op hoofdpunten beschreven (hoofdstuk III). In hoofdstuk III is ook de transponeringstabel opgenomen. Hoofdstuk IV omvat een beschrijving van de bedrijfseffecten en de verwachte gevolgen voor de handhaving en de belasting van de rechterlijke macht.

II. De nieuwe EOR-richtlijn

§ II.1. De voorgeschiedenis

In 1994 is, na een langdurig onderhandelingsproces, de oude EOR-richtlijn tot stand gekomen. Zij strekte ertoe de informatieverstrekking aan en de raadpleging van werknemers werkzaam bij multinationals met een communautaire dimensie te verbeteren en in deze ondernemingen een dialoog tot stand te brengen op Europees niveau in relatie tot de volbrenging van de interne markt en het toenemende aantal besluiten dat over grensoverschrijdende aangelegenheden wordt genomen. De oude EOR-richtlijn is van toepassing op ondernemingen en concerns met een communautaire dimensie. Dit zijn ondernemingen en concerns waarbij – kort gezegd – in de betrokken staten gemiddeld ten minste duizend werknemers werken en die zodanig over de betrokken staten zijn verspreid dat er in ten minste twee betrokken staten elk gemiddeld ten minste 150 werknemers werken. In 2007 vielen 2 257 bedrijven met 24 miljoen werknemers onder de reikwijdte van de oude EOR-richtlijn. Hiervan was in 816 ondernemingen met 14,5 miljoen werknemers een Europese ondernemingsraad opgericht.¹ Dit betekent dat in circa een derde van de beoogde ondernemingen een Europese ondernemingsraad is opgericht, waardoor twee derde van de werknemers van die ondernemingen worden vertegenwoordigd.

De oude EOR-richtlijn geeft de mogelijkheid tot oprichting van een Europese ondernemingsraad of tot het overeenkomen van een andere procedure van informatie en raadpleging van werknemers. Daartoe onderhandelen de werknemersvertegenwoordigers en het hoofdbestuur over een overeenkomst. Hierbij staat de autonomie van partijen voorop; de oude EOR-richtlijn bevat nauwelijks eisen ten aanzien van de inhoud van die overeenkomst. Onder meer wanneer de onderhandelingen niet tot een overeenkomst leiden, zijn de zogenaamde subsidiaire bepalingen van toepassing uit de wetgeving van de betrokken staat waar het hoofdbestuur is gevestigd. Zij schrijven de oprichting van een Europese onderne-

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

mingsraad dwingend voor en bepalen over welke aangelegenheden de werknemersvertegenwoordigers worden geïnformeerd en geraadpleegd. In de praktijk blijkt dat verreweg de meeste onderhandelingen leiden tot oprichting van een Europese ondernemingsraad. In een enkel geval wordt een andere procedure van informatie en raadpleging van werknemers overeengekomen. Het komt sporadisch voor dat onderhandelingen niet tot een overeenkomst leiden en de subsidiaire bepalingen van toepassing zijn.¹

In de jaren na de totstandkoming is de werking van de oude EOR-richtlijn regelmatig geëvalueerd. Overeenkomstig artikel 15 van de oude EOR-richtlijn heeft de Europese Commissie (hierna: de Commissie), in overleg met de betrokken staten en de sociale partners op Europees niveau (hierna: «Europese sociale partners»), onderzoek gedaan naar de wijze van toepassing van de oude EOR-richtlijn. Hiervan heeft de Commissie in 2000 verslag uitgebracht.² Naar aanleiding van enkele tekortkomingen in de werking van de oude EOR-richtlijn in de praktijk, heeft de Commissie de vraag naar de wenselijkheid van aanpassing van de regelgeving overeenkomstig artikel 154 van het Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie (artikel 138 van het oude Verdrag tot oprichting van de Europese Gemeenschap) in twee rondes voorgelegd aan Europese sociale partners. De eerste fase consultatie in 2004 leidde niet tot een herziening van de oude EOR-richtlijn. Europese sociale partners hebben toen wel gezamenlijk «good practices» op het gebied van de Europese ondernemingsraden opgesteld.³ De tweede fase consultatie startte in februari 2008. De Europese sociale partners hebben de Commissie kenbaar gemaakt geen overeenkomst te willen sluiten tot herziening van de oude EOR-richtlijn. Aangezien de pogingen om via informatie-uitwisseling en *good practices* verbetering aan te brengen in de situatie volgens de Commissie niet voldoende bleken, heeft zij zelf een voorstel tot herschikking van de oude EOR-richtlijn uitgebracht. De nieuwe EOR-richtlijn is vervolgens gebaseerd op artikel 153, eerste lid, onderdeel e, van het Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie (artikel 137, eerste lid, onderdeel e, van het oude Verdrag tot oprichting van de Europese Gemeenschap), dat bepaalt dat de Unie het optreden van de lidstaten op het gebied van informatie en raadpleging van de werknemers ondersteunt en aanvult. De nieuwe EOR-richtlijn beoogt bij te dragen tot de inspanningen die de EU levert om alle burgers op evenwichtige wijze profijt te laten trekken van de mondialisering in het kader van de vernieuwde sociale agenda.⁴

De Europese sociale partners hebben, onder indiening van enkele gezamenlijke voorstellen tot aanpassing, hun steun uitgesproken voor het voorstel. De Raad heeft deze voorstellen overgenomen vanwege het belang van steun van de sociale partners bij dit onderwerp. Ook het Europees Parlement stond in beginsel positief tegenover het voorstel tot herschikking van de oude EOR-richtlijn, en heeft enkele amendementen ingediend. Eind 2008 hebben Raad, Europees Parlement en Europese sociale partners overeenstemming bereikt over het voorstel. De nieuwe EOR-richtlijn is vervolgens in juni 2009 in werking getreden.

§ II.2. De doelstelling van de nieuwe EOR-richtlijn

De oude EOR-richtlijn had tot doel het verbeteren van het recht op informatie en raadpleging van werknemers. Uit onderzoek blijkt dat zowel bestuurders als werknemersvertegenwoordigers toegevoegde waarde zien in de Europese ondernemingsraad. Een meerderheid van de leidinggevendenden in ondernemingen waarin een Europese ondernemingsraad is ingesteld, geeft bijvoorbeeld aan dat de voordelen van een Europese ondernemingsraad opwegen tegen de kosten.⁵ Het stelt hen

¹ Volgens de Impact assessment van de Europese Commissie bij het voorstel voor de onderhavige richtlijn (SEC (2008) 2 166, pagina 38) worden de subsidiaire bepalingen in circa vijf ondernemingen toegepast.

² COM(2000) 188.

³ Lessons learned on European Works Councils, april 2005.

⁴ Mededeling van de Commissie: «Vernieuwde sociale agenda: kansen, toegang en solidariteit in het Europa van de 21^e eeuw», COM(2008) 412.

⁵ Vergelijk de Impact assessment van de Europese Commissie bij het voorstel voor de onderhavige richtlijn (SEC (2008) 2166), pagina 8.

namelijk in staat om informatie over de bedrijfsstrategie en de reden voor besluiten te communiceren naar werknemers, met name in tijden van verandering.

Wel constateerde de Commissie een aantal knelpunten in de toepassing van de oude EOR-richtlijn:

- bestaande Europese ondernemingsraden worden, met name bij besluiten omtrent herstructurering van ondernemingen, niet altijd naar behoren geïnformeerd en geraadpleegd. Daardoor kan het recht van werknemers op transnationale informatie en raadpleging onvoldoende effectief worden uitgeoefend;
- het aantal ondernemingen met een Europese ondernemingsraad is relatief laag;
- op sommige punten is er rechtsonzekerheid die tot tekortkomingen bij de toepassing van de oude EOR-richtlijn leidt en kosten en vertraging met zich brengt. Dit speelt met name bij fusies en overnames en bij de koppeling tussen informatieverstrekking en raadpleging op nationaal en Europees niveau;
- er is onvoldoende samenhang tussen de verschillende richtlijnen inzake informatieverstrekking aan en raadpleging van werknemers.

De Commissie is van mening dat de rol die Europese ondernemingsraden zouden kunnen spelen bij het anticiperen op en omgaan met veranderingen hierdoor grotendeels onbenut blijft. Zonder maatregelen zullen deze problemen volgens de Commissie in een context van verdergaande internationalisering toenemen. Maatregelen zijn volgens de Commissie ook nodig om de voltooiing van de interne markt, duurzaam concurrentievermogen en sociale samenhang te ondersteunen. De nieuwe EOR-richtlijn sluit aan bij artikel 27 van het Handvest van de grondrechten van de EU: het beginsel van volledige eerbiediging van het recht van werknemers en hun vertegenwoordigers om, in de gevallen en onder de voorwaarden waarin het recht van de Unie en de nationale wetgevingen en praktijken voorzien, de zekerheid te hebben dat zij op passende niveaus tijdig worden geïnformeerd en geraadpleegd.

De hoofddoelstelling van de nieuwe EOR-richtlijn is daarom om Europese ondernemingsraden in staat te stellen om ten volle hun rol te spelen in het anticiperen op en omgaan met veranderingen en conform artikel 151 van het Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie (artikel 136 van het oude Verdrag tot oprichting van de Europese Gemeenschap) een echte sociale dialoog te ontwikkelen binnen ondernemingen met een communautaire dimensie. De modernisering van de oude EOR-richtlijn beoogt:

- de effectiviteit van het recht van werknemers op transnationale informatie en raadpleging te waarborgen;
- het aandeel ondernemingen met een Europese ondernemingsraad te verhogen en het tegelijk mogelijk te maken dat bestaande overeenkomsten van kracht blijven;
- de problemen met de praktische toepassing van de oude EOR-richtlijn op te lossen;
- rechtszekerheid te scheppen over een aantal bepalingen van de oude EOR-richtlijn, met name betreffende het oprichten en functioneren van Europese ondernemingsraden;
- de bestaande richtlijnen inzake informatieverstrekking aan en raadpleging van werknemers beter op elkaar af te stemmen.

De herschikking gaat gepaard met niet-regelgevende maatregelen van de Commissie. Wetgeving zal immers slechts in beperkte mate bijdragen aan de bewustmaking van de betrokkenen over de verbetering van de informatieverstrekking aan en de raadpleging van de werknemers.

In artikel 1, tweede lid, van de nieuwe EOR-richtlijn is als leidend principe opgenomen dat regelingen omtrent de informatieverstrekking aan en raadpleging van de werknemers een «nuttige werking» waarborgen en een doeltreffende besluitvorming in de onderneming of het concern mogelijk maken. Met andere woorden: de vertegenwoordigers van de werknemers worden effectief bij de besluitvorming betrokken. De informatie aan en raadpleging van de werknemers maakt het daarom mogelijk tijdig een advies aan het bestuur uit te brengen, zonder dat het aanpassingsvermogen van de onderneming daardoor in het gedrang komt. Hoewel het de partijen binnen de onderneming vrij staat te bepalen hoe de procedure omtrent informatie aan en raadpleging van de werknemers wordt vormgegeven, dient de gekozen oplossing te voldoen aan bovenstaand principe. Dit principe ligt ook ten grondslag aan de wet.

§ II.3. De inhoud van de nieuwe EOR-richtlijn op hoofdpunten

In de nieuwe EOR-richtlijn zijn zowel ongewijzigde bepalingen van de oude EOR-richtlijn als materieel gewijzigde bepalingen van de oude EOR-richtlijn opgenomen. Hieronder zal worden ingegaan op de belangrijkste wijzigingen die in de nieuwe EOR-richtlijn zijn aangebracht ten opzichte van de oude EOR-richtlijn.

Gegevens benodigd voor de opening van onderhandelingen over de oprichting van een Europese ondernemingsraad

De nieuwe EOR-richtlijn verduidelijkt de verantwoordelijkheden bij het verstrekken van de benodigde gegevens voor de opening van onderhandelingen en de oprichting van een Europese ondernemingsraad. De nieuwe EOR-richtlijn maakt duidelijk dat het bestuur verplicht is om de benodigde gegevens te verkrijgen en te verschaffen aan de werknemers. Het betreft met name gegevens over de structuur van het concern en het personeelsbestand. Hierdoor wordt de nieuwe EOR-richtlijn in lijn gebracht met de jurisprudentie van het Europese Hof van Justitie.¹ Werknemers en hun vertegenwoordigers kunnen op grond van de bedoelde gegevens beoordelen of een verzoek tot oprichting van een Europese ondernemingsraad kans van slagen heeft.

Definities

In de nieuwe EOR-richtlijn wordt een definitie van «informatie» geïntroduceerd. Ook wordt de definitie van «raadpleging» aangevuld. Hierdoor worden de definities in lijn gebracht met die uit overige richtlijnen betreffende informatie aan en raadpleging van werknemers.²

Naar aanleiding van de constatering dat Europese ondernemingsraden in de praktijk niet altijd tijdig worden geïnformeerd en geraadpleegd, wordt in de nieuwe EOR-richtlijn aandacht besteed aan het tijdstip waarop informatie wordt verstrekt of werknemers(vertegenwoordigers) worden geraadpleegd. Informatie wordt op een zodanig tijdstip verstrekt dat werknemersvertegenwoordigers een grondig oordeel kunnen vormen over de eventuele gevolgen van een voorgenomen maatregel. Zij worden in staat gesteld om, desgewenst, raadpleging voor te bereiden met het hoofdbestuur of een ander passender bestuursniveau van de onderneming of het concern. En werknemersvertegenwoordigers worden op een zodanig tijdstip geraadpleegd dat zij in staat zijn om op basis van de verstrekte informatie over de voorgestelde maatregelen binnen een redelijke termijn een advies uit te brengen waarmee rekening kan worden gehouden bij het nemen van een besluit in de onderneming of het concern.

¹ C-62/99 *Bofrost*, C-440/00 *Kühne & Nagel*, C-349/01 *ADS Anker GmbH*.

² Richtlijn 2002/14/EG van het Europees Parlement en de Raad van 11 maart 2002 tot vaststelling van een algemeen kader betreffende de informatie en de raadpleging van de werknemers in de Europese Gemeenschap; Richtlijn 1998/59/EG van de Raad van 20 juli 1998 betreffende de aanpassing van de wetgevingen van de lidstaten inzake collectief ontslag; Richtlijn 2001/23/EG van de Raad van 12 maart 2001 inzake de onderlinge aanpassing van de wetgevingen der lidstaten betreffende het behoud van rechten van de werknemers bij overgang van ondernemingen, vestigingen of onderdelen van ondernemingen of vestigingen; Richtlijn 2001/86/EG van de Raad van 8 oktober 2001 tot aanvulling van het statuut van de Europese vennootschap met betrekking tot de rol van de werknemers; Richtlijn 2003/72/EG van de Raad van 22 juli 2003 tot aanvulling van het statuut van de Europese coöperatieve vennootschap met betrekking tot de rol van de werknemers.

Bevoegdheid van de Europese ondernemingsraad in grensoverschrijdende (transnationale) aangelegenheden

In de praktijk is niet altijd duidelijk wanneer een aangelegenheid binnen de bevoegdheid valt van de Europese ondernemingsraad en wanneer een nationaal medezeggenschapsorgaan bevoegd is. Daarom vermeldt de nieuwe EOR-richtlijn dat een Europese ondernemingsraad bevoegd is in grensoverschrijdende aangelegenheden, en wordt verduidelijkt wat hieronder wordt verstaan. Een aangelegenheid wordt als grensoverschrijdend beschouwd als zij van belang is voor de hele onderneming of het hele concern of voor ondernemingen of vestigingen in ten minste twee betrokken staten. Elementen die kunnen worden meegenomen in de overweging of een aangelegenheid grensoverschrijdend is, zijn het aantal betrokken staten waarvoor de aangelegenheid van belang is, het betrokken besluitvormingsniveau, en het belang van de aangelegenheid voor het Europese personeelsbestand gegeven de omvang van de mogelijke gevolgen van het voorgenomen besluit.

Koppeling tussen informatieverstrekking en raadpleging op nationaal en Europees niveau

In de praktijk bestaat soms onduidelijkheid over de samenloop van informatieverstrekking aan en raadpleging van werknemersvertegenwoordigers op Europees en nationaal niveau. De nieuwe EOR-richtlijn bepaalt daarom dat hierover bij voorkeur in de overeenkomst over het functioneren van de Europese ondernemingsraad afspraken worden gemaakt. Informatieverstrekking aan en raadpleging van werknemers op Europees en nationaal niveau kunnen zo beter op elkaar worden afgestemd. Voor het geval een dergelijke bepaling ontbreekt in de overeenkomst, wordt in de wetgeving van de betrokken staten bepaald dat beide niveaus zoveel mogelijk gelijktijdig worden betrokken wanneer bepaalde belangrijke beslissingen worden overwogen.

De rol van de vakbonden

De rol van de (Europese) werknemersorganisaties wordt expliciet erkend, met name als mogelijke deskundigen die de werknemersvertegenwoordigers kunnen bijstaan bij bijvoorbeeld het opstellen van een overeenkomst over de Europese ondernemingsraad.

Recht op scholing

De nieuwe EOR-richtlijn introduceert een recht op scholing met behoud van salaris voor leden van de bijzondere onderhandelingsgroep en de Europese ondernemingsraden. In de praktijk wordt dit vaak al aangeboden door ondernemingen.¹

Heronderhandelingsplicht bij ingrijpende wijzigingen in de bedrijfsstructuur

De nieuwe EOR-richtlijn schrijft voor dat de overeenkomst over de Europese ondernemingsraad wordt aangepast in het geval van ingrijpende wijzigingen in de bedrijfsstructuur, zoals een fusie of overname. Hiermee wordt onduidelijkheid over de aanpassing van overeenkomsten en overgangperiodes tijdens deze ingrijpende herstructureringen voorkomen.

Subsidiaire bepalingen

De subsidiaire bepalingen regelen de verplichte instelling van een Europese ondernemingsraad, die moet worden geïnformeerd en geraadpleegd over de daarin opgenomen onderwerpen. Ook is hierin bepaald dat de Europese ondernemingsraad een met redenen omkleed antwoord op zijn eventuele adviezen kan krijgen. De subsidiaire bepalingen zijn van toepassing wanneer partijen hiertoe besluiten, indien het hoofdbestuur niet binnen zes maanden nadat werknemers(vertegen-

¹ Vergelijk de door de Commissie uitgevoerde Impact assessment, waaruit blijkt dat 80% van de werknemersvertegenwoordigers reeds training en scholing wordt aangeboden.

woordigers) hierom hebben verzocht aangeeft te zullen onderhandelen, of indien het hoofdbestuur en de bijzondere onderhandelingsgroep niet binnen drie jaar een overeenkomst hebben gesloten.

Hoewel het, zoals hiervoor is opgemerkt, in de praktijk weinig voorkomt dat via onderhandelingen geen overeenstemming over een Europese ondernemingsraad wordt bereikt en men terugvalt op de subsidiaire bepalingen, kunnen deze aanpassingen een belangrijke rol spelen. Zij zijn vaak een leidraad bij de (her)onderhandelingen over een overeenkomst over de Europese ondernemingsraad.

Overgangsrecht

Zoals eerder opgemerkt is in circa een derde van de ondernemingen die vallen onder de (ongewijzigde) reikwijdte van de oude EOR-richtlijn, ook daadwerkelijk een Europese ondernemingsraad ingesteld. Op verzoek van Europese sociale partners bevat de nieuwe EOR-richtlijn overgangsrecht voor een tweetal situaties. Ten eerste zijn ondernemingen die reeds vóór inwerkingtreding van de huidige wet op vrijwillige basis een overeenkomst hadden gesloten ten aanzien van informatieverstrekking aan en raadpleging van werknemers over grensoverschrijdende aangelegenheden uitgezonderd. Met uitzondering van de heronderhandelingsplicht zijn op deze ondernemingen geen wettelijke voorschriften van toepassing. Ten tweede hoeven overeenkomsten die tussen het moment waarop de nieuwe EOR-richtlijn in werking is getreden en het tijdstip van inwerkingtreding van deze wet worden ondertekend of herzien niet te voldoen aan de nieuwe voorschriften. Dit om te stimuleren dat het aantal ondernemingen met een Europese ondernemingsraad toeneemt. De betreffende overeenkomsten dienen wel te voorzien in informatieverstrekking aan en raadpleging van werknemers over grensoverschrijdende aangelegenheden. Overigens is het ook mogelijk om overeenkomsten die vóór inwerkingtreding van de nieuwe EOR-richtlijn (juni 2009) zijn gesloten op basis van de huidige wet te verlengen, mits dit uitdrukkelijk is overeengekomen vóór de datum van inwerkingtreding van de nieuwe EOR-richtlijn (5 juni 2011).

III. De implementatie van de nieuwe EOR-richtlijn

§ III.1. Uitgangspunten

Ook Nederlandse ondernemingen opereren steeds meer in internationaal verband. De interne Europese markt maakt dit ook binnen Europa gemakkelijker. De Europese en de Nederlandse economie profiteren hiervan. Hierbij is het wel van belang dat bedrijven de werknemers betrekken bij de besluitvorming, met name als het gaat om besluiten die voor hen relevant zijn. Zo wordt het draagvlak voor besluiten vergroot. Bovendien komt het overleg ten goede aan de sociale samenhang. De Europese ondernemingsraden zijn al jaren een voorbeeld van deze sociale dialoog op het Europese besluitvormingsniveau. De nieuwe EOR-richtlijn verbetert de effectiviteit van de Europese ondernemingsraden, wat in het voordeel is van zowel de ondernemingen als hun werknemers.

Ruim honderd ondernemingen of concerns met een communautaire dimensie die hun hoofdbestuur in Nederland hebben vallen onder de (ongewijzigde) reikwijdte van de oude EOR-richtlijn. Hiervan is bij 49 ondernemingen of concerns een Europese ondernemingsraad ingesteld (cijfers 2008).¹ Ook zijn de bepalingen in de oude EOR-richtlijn van belang voor werknemers die in Nederland werkzaam zijn bij ondernemingen of concerns waarvan het hoofdbestuur in een andere betrokken staat is gevestigd.

¹ S. Stoop e.a., *De Europese ondernemingsraad en de Nederlandse medezeggenschap*, 2008, onderzoek in opdracht van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

Bij de implementatie van de oude EOR-richtlijn zijn twee sets van verplichtingen in de wet opgenomen. De eerste is gericht op de op Nederlands grondgebied gevestigde hoofdbesturen van multinationals. De tweede is gericht op de op Nederlands grondgebied gevestigde plaatselijke besturen van vestigingen of dochterondernemingen van multinationals met een communautaire dimensie. Deze indeling blijft gehandhaafd.

Het kabinet ziet de oude en nieuwe EOR-richtlijn als aanvulling op en ondersteuning van de in de Wet op de ondernemingsraden verankerde medezeggenschap van werknemers in ondernemingen.

§ III.2. Verhouding tot de Wet op de ondernemingsraden en de Wet rol werknemers bij Europese rechtspersonen

De Wet op de ondernemingsraden voorziet in informatie-, raadplegings- en instemmingsrechten voor werknemers in ondernemingen die in Nederland zijn gevestigd. De Wet op de ondernemingsraden is echter territoriaal begrensd, wat inhoudt dat werknemers van die onderneming die buiten Nederland werkzaam zijn, hieraan geen rechten kunnen ontleen. Ook is de invloed van de betreffende werknemersvertegenwoordigers begrensd tot besluiten die door het ondernemingsbestuur in Nederland worden genomen. De wet strekt ertoe een orgaan voor werknemersvertegenwoordiging tot stand te brengen op Europees niveau. Hierdoor kan invloed worden uitgeoefend op besluiten die op Europees niveau worden genomen.

Een van de verschillen tussen de nationale en Europese regelgeving op het gebied van medezeggenschap, is dat de laatste uitgaat van het zogenaamde contractmodel. De Europese regelgeving geeft voorrang aan onderhandelingen op ondernemingsniveau over de wijze waarop werknemers worden geïnformeerd en geraadpleegd. Indien – kort gezegd – dergelijke onderhandelingen niet tot een overeenkomst leiden, gelden de subsidiaire bepalingen van de wetgeving van de betrokken staat waar het hoofdbestuur is gevestigd. Dit model wordt ook in de nieuwe EOR-richtlijn behouden. Daardoor bestaat flexibiliteit om het functioneren, de concrete procedures en de bevoegdheden van de Europese ondernemingsraad aan te passen aan de specifieke omstandigheden in de onderneming. Wel zijn de bepalingen omtrent informatieverstrekking aan en raadpleging van werknemers uit de nieuwe EOR-richtlijn beter afgestemd op overige relevante Europese richtlijnen. Met betrekking tot de definities van «informatie» en «raadpleging» en de samenstelling van de bijzondere onderhandelingsgroep, wordt daarom ook bij de implementatie zo veel mogelijk rekening gehouden met de gehanteerde terminologie in de Wet rol werknemers bij Europese rechtspersonen.

§ III.3. De hoofdlijnen van het wetsvoorstel

De omzetting van de nieuwe EOR-richtlijn in de Wet op de Europese ondernemingsraden wordt beperkt tot de bepalingen die ten opzichte van de oude EOR-richtlijn materieel zijn gewijzigd. De ongewijzigde bepalingen van de oude EOR-richtlijn zijn reeds geïmplementeerd. De nieuwe EOR-richtlijn heeft niet tot gevolg dat artikelen uit de WEOR die de implementatie zijn van de oude EOR-richtlijn aanpassing behoeven. Artikel I omvat de voorgestelde wijzigingen in de wet, naar aanleiding van de herschikking van de oude EOR-richtlijn. Voorgesteld wordt de bestaande systematiek van de wet te handhaven. Aan Hoofdstuk 1 van de wet worden enkele algemene bepalingen toegevoegd. Het betreft bijvoorbeeld de definities van informatieverstrekking en raadpleging en de faciliteiten van de werknemersvertegenwoordigers. De algemene

bepalingen zijn van toepassing op alle procedures van informatieverstrekking en raadpleging van werknemers die op grond van deze wet worden ingesteld, dus zowel wanneer een overeenkomst wordt gesloten over de instelling van een Europese ondernemingsraad of een andere procedure van informatieverstrekking en raadpleging van werknemers, als wanneer een Europese ondernemingsraad wordt ingesteld conform de subsidiaire bepalingen van de wet. De wijzigingen die betrekking hebben op verplichtingen voor ondernemingen waarvan het hoofdbestuur in Nederland is gevestigd, worden opgenomen in Hoofdstuk 2 van de wet. Hieronder vallen ook de wijzigingen in de subsidiaire bepalingen, die van toepassing zijn wanneer geen overeenstemming wordt bereikt over een overeenkomst betreffende een Europese ondernemingsraad. Er zijn geen wijzigingen aangebracht in Hoofdstuk 3 van de wet, dat van toepassing is wanneer het hoofdbestuur van de onderneming buiten Nederland is gevestigd. Het overgangsrecht wordt opgenomen in Hoofdstuk 4 van de wet. Artikel II regelt de inwerkingtreding van de wet.

§ III.4. Procedurele aspecten

Consultatiereacties

Zoals in § II.1 uiteen is gezet zijn Europese sociale partners nauw betrokken geweest bij het proces van totstandkoming van de nieuwe EOR-richtlijn. Vanwege de rol die zij spelen bij de toepassing van de nieuwe EOR-richtlijn in de praktijk en het belang van een zo effectief mogelijke rol van Europese ondernemingsraden, zijn ook in alle betrokken staten sociale partners op nationaal niveau betrokken bij de implementatie. Ten behoeve van de implementatie van de nieuwe EOR-richtlijn in de Wet op de Europese ondernemingsraden is daarom advies gevraagd aan de Stichting van de Arbeid. Naar aanleiding van de opmerkingen is het wetsvoorstel op enkele punten aangepast:

- Waar mogelijk zijn de suggesties van de Stichting om bij de implementatie in de wet zo dicht mogelijk bij de tekst van de nieuwe EOR-richtlijn te blijven overgenomen. Dit met inachtneming van het belang van goede en consistente wetgeving.
- Artikel 4, negende lid, en artikel 7 spraken eerst van «informatie» die benodigd is voor de opening van onderhandelingen. De term «informatie» is hier vervangen door de term «gegevens», om verwarring met de definitie van informatieverstrekking in artikel 1 van het voorstel te voorkomen.
- In artikel 7, tweede lid, van het wetsvoorstel is duidelijk gemaakt dat slechts «belangrijke» wijzigingen in de gegevens aan de bijzondere onderhandelingsgroep gemeld worden. Dit om te voorkomen dat dit artikellid van toepassing is bij elke personeelsswisseling.
- In de artikelen 9 en 16 van het conceptwetsvoorstel was opgenomen dat door de bijzondere onderhandelingsgroep of Europese ondernemingsraad ingesteld op basis van de subsidiaire bepalingen geen besluiten kunnen worden genomen wanneer de samenstelling niet is aangepast conform de wijzigingen in de structuur van de onderneming. Aangezien dit de voortgang van het besluitvormingsproces in de bijzondere onderhandelingsgroep of Europese ondernemingsraad – en daarmee in de onderneming – voor langere tijd kan ophouden, is deze bepaling geschrapt.
- Er is duidelijker aangegeven wat het onderscheid is tussen een «andere procedure van informatie verstrekking en raadpleging van werknemers» en de overeenkomsten die zijn gesloten in ondernemingen waarop het overgangsrecht van toepassing is.
- Op enkele punten is de artikelsgewijze toelichting uitgebreid of aangepast.

Niet alle suggesties hebben tot wijziging van het concept geleid. Dit is met name het geval ten aanzien van reeds geïmplementeerde artikelen of onderwerpen die niet worden geregeld in de nieuwe EOR-richtlijn. Ook zijn enkele onderwerpen uit de nieuwe EOR-richtlijn al in voldoende mate in de huidige wet geregeld en leiden dus niet tot wijzigingen. Dit geldt bijvoorbeeld voor het in artikel 10, vierde lid, van de nieuwe EOR-richtlijn opgenomen recht op scholing met behoud van salaris voor leden van de bijzondere onderhandelingsgroep en de Europese ondernemingsraad. Artikel 4, derde lid, van de huidige wet bevat reeds een dergelijk recht voor Nederlandse werknemersvertegenwoordigers. De kosten van scholing komen ten laste van de werkgever. Er is overwogen om daarnaast een bepaling op te nemen die regelt dat communautaire ondernemingen of groepen met hoofdbestuur in Nederland ervoor verantwoordelijk zijn dat alle leden van een bijzondere onderhandelingsgroep of Europese ondernemingsraad – dus ook de buitenlandse – scholing krijgen aangeboden. Hier is niet voor gekozen, aangezien het voldoende is als betrokken staten dit regelen voor de werknemersvertegenwoordigers uit hun land. Bovendien blijkt uit onderzoek¹ dat in veel overeenkomsten scholing is bedongen voor buitenlandse werknemersvertegenwoordigers.

Artikel 11 van de nieuwe EOR-richtlijn bepaalt dat er administratieve of gerechtelijke procedures open dienen te staan om naleving van de in de nieuwe EOR-richtlijn opgenomen verplichtingen te vorderen. Hoewel dit artikel ongewijzigd is ten opzichte van de oude EOR-richtlijn, vult overweging 36 bij de nieuwe EOR-richtlijn aan dat betrokken staten voorzien in effectieve en afschrikkende sancties die in verhouding staan tot de ernst van de overtreding. Dit leidt niet tot wijzigingen in de Wet op de Europese ondernemingsraden, aangezien artikel 5 aan iedere belanghebbende reeds de mogelijkheid biedt om naleving van de wet of de gesloten overeenkomst te verzoeken bij de ondernemingskamer van het gerechtshof te Amsterdam. De wet legt met name verplichtingen op aan het (hoofd)bestuur van ondernemingen, maar ook de naleving van de – conform artikel 10, tweede lid, van de nieuwe EOR-richtlijn – in artikel 4, achtste lid, nieuw opgenomen plicht van de leden van de Europese ondernemingsraad om de overige werknemers(vertegenwoordigers) van het concern te informeren over de inhoud en resultaten van de gehouden informatie- en raadplegingsprocedures kan voor de ondernemingskamer worden gevorderd. De ondernemingskamer kan een bevel tot naleving van de wet met een dwangsom versterken. De naleving van artikel 4 van de wet kan worden gevorderd bij de bevoegde kantonrechter, aangezien dit een rechtsvordering inzake een arbeidsovereenkomst betreft. De bestaande voorziening is derhalve afdoende.

De Brusselse deskundigenwerkgroep

De Commissie heeft kort na de definitieve aanvaarding van de nieuwe EOR-richtlijn een deskundigenwerkgroep opgericht ter coördinatie van de implementatie daarvan in de betrokken 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 betrokken staten direct bij de omzetting van de nieuwe EOR-richtlijn betrokken zijn. Ook Nederland heeft deelgenomen aan de besprekingen van die werkgroep die hebben geleid tot een reeks van voor de omzetting nuttige conclusies.² Overigens zijn deze niet bindend voor de betrokken staten.

¹ S. Stoop e.a., *De Europese ondernemingsraad en de Nederlandse medezeggenschap*, 2008, onderzoek in opdracht van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, pag. 14–15.

² Deze conclusies zijn gepubliceerd op de website van de Europese Commissie.

§ III.5. Transponeringstabel

In de onderstaande transponeringstabel is voor de artikelen van de nieuwe EOR-richtlijn aangegeven hoe ze in dit wetsvoorstel worden geïmplementeerd, danwel, op welke wijze ze reeds geïmplementeerd zijn. Voor geen van de nieuw te implementeren artikelen geldt dat er beleidsruimte is in de implementatie. Er is dan ook geen aparte kolom hiervoor opgenomen in de tabel.

Transponeringstabel bij richtlijn 2009/38/EG van het Europees Parlement en de Raad van de Europese Unie (PbEU 2009 L 122) van 6 mei 2009, houdende herschikking van richtlijn 94/45/EG

Bepaling EU-rechtshandeling	Bepaling in implementatieregeling of in bestaande regelgeving; toelichting indien niet geïmplementeerd of uit zijn aard geen implementatie behoeft.
Artikel 1, eerste lid	Naar aard geen implementatie noodzakelijk
Artikel 1, tweede lid, eerste zin	Reeds geïmplementeerd in hoofdstuk 2, WEOR
Artikel 1, tweede lid, tweede zin	Naar aard geen implementatie noodzakelijk
Artikel 1, derde lid	Artikel 1, eerste lid, onderdelen g en h, WEOR
Artikel 1, vierde lid	Artikel 1, eerste lid, onderdeel e, WEOR
Artikel 1, vijfde lid	Reeds geïmplementeerd in artikel 1, eerste lid, onderdeel c en artikel 2, eerste lid, WEOR
Artikel 1, zesde lid	Reeds geïmplementeerd in hoofdstuk 2, WEOR
Artikel 1, zevende lid	Naar aard geen implementatie noodzakelijk
Artikel 2, eerste lid, onderdeel a	Reeds geïmplementeerd in artikel 1, eerste lid, onderdeel c, WEOR
Artikel 2, eerste lid, onderdeel b	Reeds geïmplementeerd in artikel 1, eerste lid, onderdeel d, WEOR
Artikel 2, eerste lid, onderdeel c	Reeds geïmplementeerd in artikel 1, eerste lid, onderdeel d, WEOR
Artikel 2, eerste lid, onderdeel d	Reeds geïmplementeerd in artikel 3, tweede lid, WEOR
Artikel 2, eerste lid, onderdeel e	Reeds geïmplementeerd in artikel 1, eerste lid, onderdeel e (wordt nu verletterd tot f), WEOR
Artikel 2, eerste lid, onderdeel f	Artikel 1, eerste lid, onderdeel g, WEOR
Artikel 2, eerste lid, onderdeel g	Artikel 1, eerste lid, onderdeel h, WEOR
Artikel 2, eerste lid, onderdeel h	Reeds geïmplementeerd in artikel 8, eerste lid, en artikel 15, WEOR
Artikel 2, eerste lid, onderdeel i	Reeds geïmplementeerd in hoofdstuk 2, paragraaf 2, WEOR
Artikel 2, tweede lid	Reeds geïmplementeerd in artikel 3, eerste lid, WEOR
Artikel 3, eerste en tweede lid	Reeds geïmplementeerd in artikel 2, eerste lid, WEOR
Artikel 3, derde lid	Reeds geïmplementeerd in artikel 2, tweede en vierde lid, WEOR
Artikel 3, vierde lid	Artikel 2, vijfde lid, WEOR
Artikel 3, vijfde lid	Reeds geïmplementeerd in artikel 2, WEOR
Artikel 3, zesde lid	Reeds geïmplementeerd in artikel 2, zesde lid, WEOR
Artikel 3, zevende lid	Reeds geïmplementeerd in artikel 2, zevende lid, WEOR
Artikel 4, eerste lid	Reeds geïmplementeerd in artikel 8 en artikel 15, WEOR
Artikel 4, tweede en derde lid	Reeds geïmplementeerd in artikel 2, tweede en derde lid, WEOR
Artikel 4, vierde lid	Artikel 4, negende lid, en artikel 7, WEOR
Artikel 5, eerste lid	Reeds geïmplementeerd in artikel 8, eerste en tweede lid, WEOR
Artikel 5, tweede lid, onderdeel a	Reeds geïmplementeerd in artikel 9, tweede lid, en artikel 10, WEOR
Artikel 5, tweede lid, onderdeel b	Artikel 9, eerste lid, WEOR
Artikel 5, tweede lid, onderdeel c	Reeds geïmplementeerd in artikel 4, negende lid (dit wordt het tiende lid), en artikel 14, eerste lid, WEOR
Artikel 5, derde lid	Reeds geïmplementeerd in artikel 8, eerste lid, WEOR
Artikel 5, vierde lid	Artikel 4, derde lid, artikel 11, eerste lid, en artikel 12, eerste lid, WEOR
Artikel 5, vijfde lid	Reeds geïmplementeerd in artikel 8, derde lid, artikel 11, tweede lid, artikel 13, tweede lid, en artikel 15, onderdeel b, WEOR
Artikel 5, zesde lid	Reeds geïmplementeerd in artikel 12, tweede lid, WEOR
Artikel 6, eerste lid	Naar aard geen implementatie noodzakelijk
Artikel 6, tweede lid, onderdeel a	Reeds geïmplementeerd in artikel 11, derde en zesde lid, WEOR
Artikel 6, tweede lid, onderdeel b	Artikel 11, derde lid, onderdeel b, WEOR
Artikel 6, tweede lid, onderdeel c	Artikel 11, derde lid, onderdeel e, WEOR
Artikel 6, tweede lid, onderdeel d	Reeds geïmplementeerd in artikel 11, derde lid, onderdeel e (dit wordt onderdeel f), WEOR

Bepaling EU-rechtshandeling	Bepaling in implementatieregeling of in bestaande regelgeving; toelichting indien niet geïmplementeerd of uit zijn aard geen implementatie behoeft.
Artikel 6, tweede lid, onderdeel e Artikel 6, tweede lid, onderdeel f	Artikel 11, derde lid, onderdeel h, WEOR Reeds geïmplementeerd in artikel 11, derde lid, onderdeel f (dit wordt onderdeel g), WEOR
Artikel 6, tweede lid, onderdeel g Artikel 6, derde lid	Artikel 11, zesde lid, WEOR Reeds geïmplementeerd in artikel 11, vierde en vijfde lid, WEOR
Artikel 6, vierde lid Artikel 6, vijfde lid Artikel 7, eerste lid Artikel 7, tweede lid Artikel 8, eerste lid	Reeds geïmplementeerd in artikel 15, WEOR Reeds geïmplementeerd in artikel 13, derde lid, WEOR Reeds geïmplementeerd in artikel 15, WEOR Reeds geïmplementeerd in hoofdstuk 2, WEOR Reeds geïmplementeerd in artikel 4, vierde en zesde lid, WEOR
Artikel 8, tweede lid	Reeds geïmplementeerd in artikel 11, zevende lid, en artikel 19, vijfde lid (dit wordt het zesde lid), WEOR
Artikel 8, derde lid Artikel 9	Naar aard geen implementatie noodzakelijk Naar aard geen implementatie noodzakelijk
Artikel 10, eerste lid Artikel 10, tweede lid Artikel 10, derde lid	Artikel 4, derde lid, WEOR Artikel 4, achtste lid, WEOR Reeds geïmplementeerd in artikel 4, eerste, derde, zevende en achtste (dit wordt vernummerd tot het negende lid) lid, WEOR
Artikel 10, vierde lid Artikel 11, eerste lid	Reeds geïmplementeerd in artikel 4, derde lid, WEOR Reeds geïmplementeerd door de totstandkoming van de WEOR
Artikel 11, tweede en derde lid Artikel 12, eerste lid Artikel 12, tweede lid Artikel 12, derde lid Artikel 12, vierde lid Artikel 12, vijfde lid Artikel 13 Artikel 14 Artikelen 15 tot en met 19	Reeds geïmplementeerd in artikel 5, WEOR Naar aard geen implementatie noodzakelijk Artikel 11, derde lid, onderdeel e, WEOR Artikel 11, achtste lid, WEOR Naar aard geen implementatie noodzakelijk Naar aard geen implementatie noodzakelijk Artikel 14a, WEOR Artikel 24, WEOR Naar aard geen implementatie noodzakelijk
Bijlage	
Artikel 1, onderdeel a	Artikel 1, derde lid, onderdeel g, en artikel 19, eerste en derde lid, WEOR
Artikel 1, onderdeel b	Reeds geïmplementeerd in artikel 16, derde lid (dit wordt vernummerd tot het tweede lid), en artikel 17, WEOR
Artikel 1, onderdeel c Artikel 1, onderdeel d Artikel 2 Artikel 3 Artikel 4	Artikel 16, eerste en derde lid, WEOR Artikel 18, tweede en derde lid, WEOR Artikel 19, vierde lid, WEOR Artikel 19, tweede en vijfde lid, WEOR Reeds geïmplementeerd in artikel 19, zesde (dit wordt vernummerd tot het zevende lid) en achtste lid, WEOR
Artikel 5	Reeds geïmplementeerd in artikel 19, zevende lid, WEOR (dit wordt verplaatst naar artikel 4, achtste lid, WEOR)

IV. Bedrijfseffecten, handhaving en belasting rechterlijke macht

§ IV.1. Effecten bedrijfsleven; administratieve lasten en nalevingskosten

Aangezien het wetsvoorstel niet verplicht tot het ter beschikking stellen van informatie aan de overheid, is er geen sprake van administratieve lasten voor het bedrijfsleven. Ook kent het wetsvoorstel geen budgettaire gevolgen. Het voorstel zal wel leiden tot enige nalevingskosten voor bedrijven. De belangrijkste aspecten die daar aan bijdragen zijn:

- de heronderhandelingsverplichting bij ingrijpende wijzigingen in de bedrijfsstructuur;
- de verplichting voor leden van de Europese ondernemingsraad en de werknemersvertegenwoordigers bij een andere procedure van informatie en raadpleging om werknemers op nationaal niveau in te lichten over de gevoerde informatie- en raadplegingsprocedures;
- de verplichting voor hoofdbesturen om werknemers actief te voorzien van gegevens benodigd voor de opening van onderhandelingen als zij

als gevolg van geografische spreiding en aantallen werknemers vallen onder de reikwijdte van de nieuwe EOR-richtlijn.

Het scholingsrecht zoals in de nieuwe EOR-richtlijn is opgenomen leidt voor Nederlandse bedrijven niet tot extra kosten, aangezien dit reeds in de huidige wet is geregeld.

De extra kosten van dit wetsvoorstel worden geschat op ongeveer 3% van de totale jaarlijkse kosten van een Europese ondernemingsraad. De jaarlijkse kosten voor deze raad variëren tussen de € 7 500 en € 2 300 000 en zijn gemiddeld € 271 900.¹ De extra kosten voor een bedrijf worden daardoor geschat op gemiddeld ruim € 8 000 per jaar. Per bedrijf kunnen deze extra kosten variëren binnen de zelfde bandbreedte als de jaarlijkse kosten: € 225 en € 69 000.

Omdat in Nederland slechts een beperkt aantal bedrijven (49) met een EOR gevestigd is, blijven de totale kosten van dit wetsvoorstel voor het bedrijfsleven beperkt.

§ IV.2. Handhaving en belasting rechterlijke macht

De Wet op de Europese ondernemingsraden wordt privaatrechtelijk gehandhaafd. Zoals hiervoor is beargumenteerd, brengt dit wetsvoorstel geen aanpassingen aan in het bestaande handhavings- en sanctiesysteem van de wet. Gezien dit feit valt geen extra belasting van de rechterlijke macht te verwachten.

ARTIKELSGEWIJZE TOELICHTING

Artikel I

Onderdeel A

In artikel 1 is een aantal definitiebepalingen aangepast. In het eerste lid, onderdeel a, is lid-staat gedefinieerd. Omdat de richtlijn geldt voor de lidstaten van de Europese Unie en voor andere staten die partij zijn bij de Overeenkomst betreffende de Europese Economische Ruimte worden deze, blijkens aanwijzing 340b van de Aanwijzingen voor de regelgeving, tezamen niet aangeduid als lidstaten, maar als betrokken staten. Onderdeel a is hierop aangepast. In het eerste lid, onderdeel b, is de verwijzing naar de geldende richtlijn geactualiseerd. Het betreft nu de richtlijn die op 6 mei 2009 is vastgesteld door het Europees parlement en de Raad van de Europese Unie.

In een nieuw onderdeel e, van artikel 1, wordt de term «grensoverschrijdende aangelegenheden» gedefinieerd conform artikel 1, vierde lid, van de nieuwe EOR-richtlijn. De Europese ondernemingsraad wordt alleen over grensoverschrijdende aangelegenheden – in de nieuwe EOR-richtlijn «transnationale kwesties» genoemd – geïnformeerd en geraadpleegd. Op die manier wordt de bevoegdheid en het taakgebied van de Europese ondernemingsraad onderscheiden van die van de nationale vertegenwoordigende organen. Afhankelijk van het te bespreken onderwerp moeten de werknemers en hun vertegenwoordigers op het passende bestuurs- en vertegenwoordigingsniveau worden geïnformeerd en geraadpleegd. Bij grensoverschrijdende aangelegenheden is het «passende vertegenwoordigingsniveau» in eerste instantie de Europese ondernemingsraad. Wel zullen vaak ook op nationaal niveau nog de nodige informatie- en raadplegingsprocedures plaatsvinden. Wanneer het uitsluitend een nationale aangelegenheid betreft, kan de informatie- en

¹ Vergelijk de Impact assessment van de Europese Commissie bij het voorstel voor de onderhavige richtlijn (SEC (2008) 2166), pagina 15.

raadplegingsprocedure beperkt blijven tot de nationale werknemersvertegenwoordigers.

Om te bepalen of een aangelegenheid grensoverschrijdend is, kunnen onder meer de volgende elementen worden meegewogen: het aantal betrokken staten waarvoor de aangelegenheid van belang is, het bestuursniveau dat betrokken is, en het belang van het onderwerp voor het Europese personeelsbestand gegeven de omvang van de mogelijke gevolgen.

Het aantal betrokken staten waarvoor de aangelegenheid van belang is, is dus niet van doorslaggevende betekenis. Als een bepaald voorgenomen besluit door de omvang van de mogelijke gevolgen van betekenis is voor relatief veel Europese werknemers zal dit grensoverschrijdend zijn, ongeacht het aantal betrokken staten waarvoor de aangelegenheid van belang is.

De maatregelen of gevolgen behoeven overigens niet uitsluitend negatief te zijn. Ook een besluit tot overplaatsing van werkzaamheden tussen vestigingen in twee verschillende betrokken staten zal bijvoorbeeld een grensoverschrijdende aangelegenheid zijn, ook al zal dit voor de werknemers in de ene betrokken staat negatieve consequenties hebben zoals het sluiten van (een deel van) de vestiging en voor werknemers in de andere betrokken staat positieve consequenties zoals uitbreiding van de werkgelegenheid.

In de nieuwe onderdelen g en h, van artikel 1, worden de begrippen «informatieverstrekking» en «raadpleging» gedefinieerd en wordt geregeld op welke wijze informatieverstrekking en raadpleging plaatsvindt. Het is hierbij van belang dat het proces van informatie en raadpleging qua volgtijdelijkheid zodanig wordt ingericht dat beïnvloeding van het besluit praktisch gezien nog mogelijk is.

In de definitie van «informatieverstrekking» komt tot uitdrukking dat het informatie over grensoverschrijdende aangelegenheden betreft. Het hoofdbestuur, of een ander passender bestuursniveau, afhankelijk van het bestuursniveau dat is betrokken bij het onderwerp (hierna te noemen: bestuur), is verplicht om informatie, betrekking hebbend op grensoverschrijdende aangelegenheden, te verstrekken aan de werknemersvertegenwoordigers op Europees niveau. De werknemersvertegenwoordigers moeten zich een grondig oordeel kunnen vormen over de gevolgen van voorgestelde maatregelen. Hiervoor is het nodig dat zij kennis kunnen nemen van het onderwerp en het kunnen bestuderen. Om ervoor te zorgen dat de werknemersvertegenwoordigers vroegtijdig in het besluitvormingsproces worden betrokken en de informatie adequaat kunnen bestuderen, is bepaald dat de informatie wordt verstrekt op een passend tijdstip, op passende wijze en met een passende inhoud waarbij het besluitvormingsproces in ondernemingen zo min mogelijk wordt vertraagd. Hierdoor kan de informatie dienen als voorbereiding voor een eventuele raadpleging.

Raadpleging betreft een dialoog, ofwel een gedachtewisseling, tussen het hoofdbestuur en de leden van een Europese ondernemingsraad of de vertegenwoordigers van de werknemers bij een andere procedure van informatie en raadpleging, als bedoeld in het vierde lid van artikel 11. De raadpleging van werknemersvertegenwoordigers geschiedt op basis van de verstrekte informatie over de voorgestelde maatregelen. De dialoog kan leiden tot de uitwisseling van standpunten tussen de partijen over de door het bestuur voorgestelde maatregelen. Hoe partijen het proces van informatieverstrekking en raadpleging inrichten kunnen zij op grond van artikel 11, derde lid, zelf overeenkomen, met inachtneming van de voorschriften over de procedure van informatieverstrekking en raadpleging zoals die zijn opgenomen in de onderdelen g en h. Ook de raadpleging vindt dus plaats op een passend tijdstip, op passende wijze en met een passende inhoud. Een tijdige aanvang van de raadpleging

maakt het mogelijk dat werknemersvertegenwoordigers een advies kunnen uitbrengen over het onderwerp, waarmee het bestuur rekening kan houden bij het nemen van een besluit. Overigens doet de raadpleging geen afbreuk aan de bevoegdheden van het hoofdbestuur.

Onderdelen B en C

In verband met de in onderdeel A voorgestelde wijziging van het begrip «lid-staat» in «betrokken staat» wordt het begrip «lid-staat» danwel «lid-staten» telkens vervangen door «betrokken staat» of «betrokken staten».

Onderdeel D

In artikel 2, vijfde lid, is de verwijzing naar Verordening (EEG) 4064/89 van de Raad van 21 december 1989 betreffende de controle op concentraties van ondernemingen aangepast. Deze verordening is ingrijpend gewijzigd. In verband met nieuwe wijzigingen heeft duidelijkheidshalve een herschikking van deze verordening plaatsgevonden in Verordening (EG) 139/2004 van de Raad van 20 januari 2004. Daarnaar wordt nu verwezen. Voor artikel 2 betekent dit geen inhoudelijke wijziging.

Onderdeel E

In artikel 3 wordt een aantal verwijzingen geactualiseerd. Het tweede lid wordt ook van toepassing verklaard op een aantal nieuwe bepalingen.

Onderdeel F

In artikel 4, derde lid, is een aantal faciliteiten en voorzieningen opgenomen waarop de leden van een Europese ondernemingsraad of van een bijzondere onderhandelingsgroep, dan wel degenen die als werknemersvertegenwoordigers optreden bij een andere procedure van informatieverstrekking en raadpleging, aanspraak kunnen maken. Naast de reeds geregelde faciliteiten als de doorbetaling van loon voor de tijd die zij besteden aan het uitoefenen van hun taak, het recht op scholing en de gelegenheid om te kunnen vergaderen, is toegevoegd dat zij over voorzieningen kunnen beschikken die zij in de uitoefening van hun taak redelijkerwijs nodig hebben. Er kan bijvoorbeeld gedacht worden aan communicatiemiddelen. De kosten voor de voorzieningen komen ten laste van de onderneming. Wanneer het bijvoorbeeld voor de uitoefening van de taak van de leden van een Europese ondernemingsraad van belang is dat de informatie die wordt verstrekt wordt vertaald, draagt het bestuur hiervoor de kosten.

Een nieuw achtste lid behelst de verplichting voor werknemersvertegenwoordigers op Europees niveau – te weten de leden van een Europese ondernemingsraad, een bijzondere onderhandelingsgroep, of degenen die als werknemersvertegenwoordigers optreden bij een andere procedure van informatieverstrekking en raadpleging als bedoeld in het vierde lid van artikel 11 – om informatie te verstrekken aan degenen die zij vertegenwoordigen. De inhoud en de resultaten van de informatie- en raadplegingsprocedures die op grond van deze wet plaatsvinden 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 die op hun beurt de werknemers in Nederland vertegenwoordigen). Indien er geen nationale werknemersvertegenwoordigers zijn worden de werknemers zelf geïnformeerd. Het ligt voor de hand dat de raadsleden die vanuit een bepaalde betrokken staat zijn aangewezen of verkozen, de informatie

verschaffen aan de werknemersvertegenwoordigers uit die betrokken staat. Uiteraard dienen zij hierbij rekening te houden met eventuele geheimhouding die hen is opgelegd. Indien voor de uitvoering van deze bepaling kosten worden gemaakt, komen die ten laste van de onderneming. De onderhavige verplichting was eerder alleen voorgeschreven voor de Europese ondernemingsraad die op grond van de subsidiaire bepalingen was ingesteld.

In het negende lid (nieuw) is verduidelijkt dat de werkgever alle gegevens verstrekt die nodig zijn voor de opening van de onderhandelingen. Indien de communautaire onderneming of moederonderneming niet in Nederland zetelt, of wanneer niet duidelijk is wie dat is, kunnen de werknemers de benodigde gegevens via hun eigen werkgever opvragen. De gegevens betreffen in ieder geval de aantallen werknemers en de spreiding daarvan over de betrokken staten. Met deze gegevens kunnen werknemers beoordelen of een verzoek tot opening van onderhandelingen kans van slagen heeft. Op grond van artikel 7 rust de plicht tot het verstrekken van deze gegevens ook op de communautaire onderneming of moederonderneming. Anders dan voor de directe werkgever geldt voor de communautaire onderneming of moederonderneming dat deze de gegevens uit eigen beweging verstrekt. Het is niet wenselijk om de verplichting om uit eigen beweging gegevens te verstrekken ook voor alle lokale werkgevers op te nemen. Daarom is in dit artikellid opgenomen dat de werkgever de gegevens verstrekt indien een werknemer of werknemersvertegenwoordiger dit verzoekt.

Onderdeel G

In artikel 5 wordt een tweetal verwijzingen geactualiseerd.

Onderdeel H

Artikel 7 bevat de verplichting voor de communautaire onderneming of moederonderneming die in Nederland is gevestigd om de gegevens te verstrekken aan de werknemers of werknemersvertegenwoordigers op nationaal niveau die benodigd zijn voor de opening van onderhandelingen. Aan de hand van die gegevens kunnen werknemers nagaan of de onderneming of het concern waarvoor zij werken een communautaire dimensie heeft. Zij kunnen dan de nodige contacten leggen teneinde de opening van onderhandelingen te verzoeken. De gegevens die wordt verstrekt behelzen in ieder geval een overzicht van de structuur van de onderneming, het totale aantal werknemers en het aantal werknemers van die onderneming per betrokken staat.

In artikel 7, tweede lid, is geregeld dat ook als zich na de instelling van de bijzondere onderhandelingsgroep belangrijke wijzigingen voordoen in de gegevens, bijvoorbeeld in de structuur of het aantal werknemers van de onderneming, deze zo spoedig mogelijk na deze wijziging aan de bijzondere onderhandelingsgroep worden verstrekt. Deze aanvulling komt overeen met hetgeen hierover is opgenomen in de Wet rol werknemers bij Europese rechtspersonen.

Onderdeel I

In artikel 9 wordt de samenstelling van de bijzondere onderhandelingsgroep geregeld. De bijzondere onderhandelingsgroep vertegenwoordigt de werknemers uit de verschillende betrokken staten op evenredige wijze. De omvang van de bijzondere onderhandelingsgroep is flexibel en afhankelijk van de verdeling van de werknemers van de communautaire onderneming of groep over de betrokken staten. Het aantal leden van de bijzondere onderhandelingsgroep vanuit elke betrokken staat is afhan-

kelijk van het percentage werknemers in die betrokken staat in verhouding tot het totale aantal werknemers dat bij de deelnemende vennootschappen en de betrokken dochterondernemingen en vestigingen in alle betrokken staten tezamen werkzaam is. Gewaarborgd is dat uit iedere betrokken staat een vertegenwoordiger in de bijzondere onderhandelingsgroep komt, ook indien de werknemers in die betrokken staat minder dan 10% vormen van het totale aantal werknemers van de communautaire onderneming of groep.

In het nieuwe derde lid is geregeld dat de zetelverdeling in overeenstemming wordt gehouden met het eerste lid, en welke gevolgen eventuele wijzigingen in het personeelsbestand van de communautaire onderneming of groep voor de samenstelling van de bijzondere onderhandelingsgroep hebben. Dit is op vergelijkbare wijze geregeld in de Wet rol werknemers bij Europese rechtspersonen.

Onderdeel J

Artikel 11, eerste lid, is aangepast om zeker te stellen dat werknemersvertegenwoordigers onderling overleg kunnen plegen om hun standpunten met betrekking tot de onderhandeling met het hoofdbestuur vast te stellen. Ze worden in de gelegenheid gesteld zonder het hoofdbestuur vóór en na de overlegvergadering te vergaderen en daarbij bijvoorbeeld gebruik te maken, voor zover dat redelijkerwijs noodzakelijk is voor de vervulling van hun vertegenwoordigende taak, van communicatiemiddelen. Dát deze voorzieningen aan de werknemersvertegenwoordigers ter beschikking worden gesteld is geregeld in artikel 4, derde lid.

Aan artikel 11, derde lid, onderdeel b, wordt toegevoegd dat de verschillende categorieën van werknemers in de in te stellen Europese ondernemingsraad zoveel mogelijk evenwichtig vertegenwoordigd worden. Dit houdt in dat bij de verdeling van de zetels, zoveel mogelijk, rekening wordt gehouden met de verschillende bedrijfsactiviteiten binnen de onderneming, de categorieën werknemers en geslacht.

Het nieuwe onderdeel e, in artikel 11, derde lid, bepaalt dat, tenzij anders wordt overeengekomen, in de overeenkomst over de instelling van een Europese ondernemingsraad wordt bepaald hoe de informatie en raadpleging van de werknemers op nationaal en Europees niveau aan elkaar worden gekoppeld, rekening houdend met hun afzonderlijke bevoegdheden. Wanneer een aangelegenheid grensoverschrijdend is, zal in veel gevallen ook op nationaal niveau een informatie- en raadplegingsprocedure plaatsvinden. In de overeenkomst kan worden bepaald hoe deze procedures op elkaar worden afgestemd. De overeenkomst kan geen achteruitgang in de rechten van nationale werknemersvertegenwoordigers inhouden.

Artikel 11, derde lid, onderdeel h, bepaalt dat in het geval een beperkt comité wordt ingesteld, in het reglement van de Europese ondernemingsraad tevens de samenstelling, de aanwijzingsprocedure, de taakomschrijving en het reglement van dat beperkt comité worden opgenomen. Een beperkt comité kan functioneren als het dagelijks bestuur van de Europese ondernemingsraad.

In de eerste volzin van het zesde lid van artikel 11 wordt toegevoegd dat in de overeenkomst ook het tijdstip van inwerkingtreding, de wijze waarop de overeenkomst kan worden gewijzigd of beëindigd en de gevallen waarin wordt onderhandeld over een nieuwe overeenkomst wordt vastgelegd.

Artikel 11, achtste lid (nieuw), voorziet erin dat de informatieverstrekking en raadpleging van Europese en nationale werknemersvertegenwoordigers bij bepaalde belangrijke voorgenomen besluiten zoveel mogelijk gelijktijdig aanvangt, wanneer in de overeenkomst niets is opgenomen over de koppeling tussen de verschillende vertegenwoordigingsniveaus. Wanneer dus geen gevolg is gegeven aan artikel 11, derde lid, onderdeel e, en er worden beslissingen overwogen die belangrijke wijzigingen in de arbeidsorganisatie of arbeidsovereenkomsten met zich kunnen brengen – bijvoorbeeld een besluit over een reorganisatie – worden zowel de Europese als de werknemersvertegenwoordigers van de getroffen betrokken staten betrokken. Als de Europese ondernemingsraad een advies uitbrengt, mag dat het (hoofd)bestuur van een in Nederland gevestigde onderneming niet beletten de nodige raadplegingen te houden binnen de in de Wet op de ondernemingsraden vastgestelde termijnen.

Onderdeel K

In artikel 12 is geregeld dat ook vertegenwoordigers van bevoegde, erkende werknemersorganisaties op communautair niveau als deskundigen worden aangemerkt die de bijzondere onderhandelingsgroep in de onderhandelingen kunnen bijstaan. De lijst van deze bevoegde, erkende vakbondsorganisaties, die ingevolge artikel 154 van het Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie worden geraadpleegd, is gepubliceerd op de website van de Europese Commissie. Deze deskundigen kunnen op verzoek van de bijzondere onderhandelingsgroep bij onderhandelingsvergaderingen aanwezig zijn als adviseur.

Onderdeel L

In artikel 14, eerste lid, wordt bepaald dat het hoofdbestuur er zorg voor draagt dat de samenstelling van de bijzondere onderhandelingsgroep, alsmede het tijdstip van het begin van de onderhandelingen binnen de communautaire onderneming of groep wordt bekendgemaakt. Het nieuwe tweede lid bepaalt dat ook de als Europese sociale partners erkende bevoegde werknemers- en werkgeversorganisaties van de opening van onderhandelingen in kennis worden gesteld. Op die wijze kunnen zij monitoren in welke ondernemingen onderhandelingen over de instelling van een Europese ondernemingsraad worden gevoerd. Erkend als bevoegde Europese werknemers- en werkgeversorganisaties zijn de organisaties van sociale partners die door de Commissie overeenkomstig artikel 154 van het Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie worden geraadpleegd. De lijst van deze organisaties wordt door de Commissie bijgewerkt en gepubliceerd op de website van de Europese Commissie.

Onderdeel M

In het nieuwe artikel 14a wordt, conform artikel 13 van de nieuwe EOR-richtlijn, geregeld wanneer het verplicht is opnieuw te onderhandelen over een overeenkomst als bedoeld in artikel 8. Dit is het geval als de structuur van de communautaire onderneming of groep ingrijpend wordt gewijzigd. Te denken is aan een fusie, overname of splitsing. Het is dan van belang dat de bestaande Europese ondernemingsra(a)d(en) of de bestaande andere procedure(s) van informatieverstrekking en raadpleging van werknemers wordt (worden) aangepast. Conform artikel 11, zesde lid, wordt deze situatie in beginsel en bij voorkeur geregeld in de overeenkomst die van toepassing is in de betreffende onderneming(en). Echter, als hierover geen afspraken zijn gemaakt in de bestaande overeenkomst of als er sprake is van strijdigheid tussen de bepalingen van twee of meer toepasselijke overeenkomsten voorziet dit artikel erin dat nieuwe

onderhandelingen worden gestart. Het hoofdbestuur kan hiertoe besluiten, maar ten minste 100 werknemers of hun vertegenwoordigers uit ondernemingen of vestigingen uit ten minste twee betrokken staten kunnen hier ook schriftelijk om verzoeken. Er wordt een bijzondere onderhandelingsgroep ingesteld, conform artikel 8, 9 en 10 van de wet, die namens de werknemers van de communautaire onderneming of groep de onderhandelingen voert met het bestuur.

Indien geen nieuwe overeenkomst over de informatieverstrekking en raadpleging van werknemers wordt gesloten en er is voldaan aan de voorwaarden uit artikel 15, zijn de (gewijzigde) subsidiaire bepalingen van toepassing. Dit heeft tot gevolg dat het verplicht is een Europese ondernemingsraad in te stellen.

In het tweede lid wordt bepaald dat de leden van de bestaande Europese ondernemingsra(a)d(en) bij de nieuwe onderhandelingen worden betrokken. Behalve de overeenkomstig artikel 9 gekozen of aangewezen leden van de bijzondere onderhandelingsgroep, behoren ten minste drie leden van de bestaande Europese ondernemingsraad tot de bijzondere onderhandelingsgroep. Indien er meerdere Europese ondernemingsraden functioneren, bijvoorbeeld in twee communautaire ondernemingen of groepen die fuseren, dan worden van elk van deze bestaande Europese ondernemingsraden drie leden toegevoegd aan de bijzondere onderhandelingsgroep. De Europese ondernemingsra(a)d(en) zelf of hun beperkt comité kunnen de drie leden kiezen of aanwijzen.

Het derde lid voorziet erin dat de bestaande Europese ondernemingsra(a)d(en) kunnen blijven functioneren zolang er nog geen nieuwe overeenkomst is gesloten. Eventueel kan dit op aangepaste wijze. Wanneer er bijvoorbeeld twee bestaande Europese ondernemingsraden blijven functioneren, kunnen partijen overeen komen dat zij gezamenlijk geïnformeerd worden. Op deze manier wordt het mogelijk gemaakt dat werknemers ook tijdens de periode van de onderhandelingen – en dus ook tijdens de vaak turbulente periode waarin de structuurwijziging wordt doorgevoerd – worden geïnformeerd en geraadpleegd.

Ook wanneer andere procedures van informatieverstrekking en raadpleging van werknemers, als bedoeld in het vierde lid van artikel 11, van toepassing zijn, blijven deze functioneren zolang er nog geen nieuwe overeenkomst is gesloten.

Vanaf de datum van het van kracht worden van de nieuwe overeenkomst worden de eerder opgerichte Europese ondernemingsraden ontbonden en worden de overeenkomsten waarbij zij zijn ingesteld, ongeacht de daarin vervatte bepalingen betreffende geldigheid of opzegging, beëindigd.

Onderdeel N

In de artikelen 15 en 21 wordt een tweetal verwijzingen geactualiseerd.

Onderdeel O

Artikel 16 maakt onderdeel uit van de subsidiaire bepalingen. De subsidiaire bepalingen schrijven de oprichting van een Europese ondernemingsraad dwingend voor en bepalen over welke aangelegenheden de werknemersvertegenwoordigers worden geïnformeerd en geraadpleegd. In artikel 16, eerste lid, wordt de samenstelling van de Europese ondernemingsraad geregeld. Dit geschiedt op overeenkomstige wijze als de samenstelling van de bijzondere onderhandelingsgroep. Verwezen wordt naar de toelichting bij onderdeel H. Ook hier is in een nieuw derde lid geregeld dat de zetelverdeling in overeenstemming wordt gehouden met

het eerste lid, en welke gevolgen eventuele wijzigingen in het personeelsbestand van de communautaire onderneming of groep voor de samenstelling van de Europese ondernemingsraad hebben. Dit is op vergelijkbare wijze geregeld in de Wet rol werknemers bij Europese rechtspersonen.

Onderdeel P

Ook de Europese ondernemingsraad die wordt ingesteld op grond van de subsidiaire bepalingen kan besluiten om een beperkt comité in te stellen. In artikel 18, tweede lid, wordt het maximale aantal leden van dit beperkt comité verhoogd naar vijf. Dit stelt het beperkt comité beter in staat om de grotere rol te vervullen die hij krijgt op grond van artikel 19, tweede en vijfde lid (nieuw). Hierin is namelijk het aantal gevallen waarin het beperkt comité wordt geïnformeerd en geraadpleegd, en waarover hij een bijeenkomst met het bestuur kan verzoeken, uitgebreid. Verwezen wordt naar de toelichting bij onderdeel P.

In artikel 18, derde lid, wordt bepaald dat in het reglement van de Europese ondernemingsraad de bevoegdheden en voorzieningen voor het beperkt comité worden vastgelegd.

Onderdeel Q

Artikel 19 wordt opnieuw geformuleerd. Ten aanzien van het oude artikel 19 wordt het volgende opgemerkt:

Dat de bevoegdheid van de Europese ondernemingsraad beperkt is tot grensoverschrijdende aangelegenheden is nu in de algemene bepalingen, namelijk in artikel 1, eerste lid, onderdeel e, opgenomen. Daarmee geldt dit voorschrift voor alle procedures van informatieverstrekking en raadpleging van werknemers die op grond van deze wet worden ingesteld. Hetgeen in het oude artikel 19, eerste lid, hierover was opgenomen kan vervallen.

De verplichting om de achterban te informeren over de inhoud en de resultaten van de informatie- en raadplegingsprocedures, geldt op grond van artikel 4, achtste lid, voor de Europese ondernemingsraad die conform een overeenkomst als bedoeld in artikel 8 is ingesteld, voor de leden van de bijzondere onderhandelingsgroep, voor degenen die optreden als werknemersvertegenwoordigers bij een andere procedure van informatieverstrekking en raadpleging als bedoeld in het vierde lid van artikel 11 en voor de Europese ondernemingsraad die wordt ingesteld conform de subsidiaire bepalingen. Daarom vervalt hetgeen in artikel 19, zevende lid (oud) was opgenomen.

In artikel 19, vierde lid, was geregeld dat de vergadering plaatsvindt op een zodanig tijdstip dat die informatie en raadpleging nog zinvol is en het beperkt comité of bij ontstentenis daarvan de Europese ondernemingsraad zodanig moet kunnen adviseren dat er nog tijd is om een met redenen omkleed antwoord van het hoofdbestuur op zijn eventuele adviezen te krijgen. Dit is nu gedeeltelijk opgenomen in artikel 1, eerste lid, onderdelen g en h, en het (nieuwe) derde lid van artikel 19.

In artikel 19, eerste lid (nieuw), is geregeld over welke onderwerpen in ieder geval informatie verstrekt wordt. Over de onderwerpen genoemd in onderdeel b vindt daarnaast raadpleging plaats.

In artikel 19, tweede lid (nieuw) is, conform het oude derde lid, geregeld dat de Europese ondernemingsraad of het beperkte comité zo spoedig mogelijk wordt ingelicht bij de bijzondere omstandigheden of beslissingen genoemd in dat lid.

In het derde lid (nieuw) is geregeld dat de Europese ondernemingsraad over onderwerpen genoemd in het eerste lid, onderdeel b, en het tweede lid, geraadpleegd wordt. Daarbij wordt bepaald dat de raadpleging op zodanige wijze plaatsvindt dat er nog gelegenheid is om met het hoofdbestuur of een ander passend bestuursniveau bijeen te komen en een met redenen omkleed antwoord op zijn eventuele adviezen te krijgen. Dit houdt met name in dat de raadplegingsprocedure tijdig wordt gestart. Ook is bepaald dat een Europese ondernemingsraad, ingesteld op grond van de subsidiaire bepalingen, een met redenen omkleed antwoord op uitgebrachte adviezen kan krijgen. Dit betreft dus, conform de nieuwe EOR-richtlijn, een aanvulling op hetgeen is bepaald in artikel 1, eerste lid, onderdeel h. In het vijfde lid (nieuw) is voorts geregeld dat op verzoek van de Europese ondernemingsraad of het beperkt comité een vergadering wordt gehouden over de onderwerpen genoemd in het tweede lid.

In artikel 19, vierde lid (nieuw), is bepaald dat de Europese ondernemingsraad en het hoofdbestuur minimaal één maal per kalenderjaar bijeen komen. In deze vergadering informeert en raadpleegt het hoofdbestuur de Europese ondernemingsraad over de ontwikkeling van de activiteiten en de vooruitzichten van de communautaire onderneming of groep. De plaatselijke besturen worden op de hoogte gesteld van deze jaarlijkse vergadering.

Het zesde en achtste lid (nieuw) van artikel 19 zijn gelijk aan het vijfde en zesde lid (oud) van artikel 19.

Ten slotte is in het zevende lid (nieuw) geregeld dat het hoofdbestuur de raad of het beperkt comité in de gelegenheid stelt om voor en na een vergadering bijeen te komen, zodat er gelegenheid is om in afwezigheid van het hoofdbestuur te overleggen. Dit is conform artikel 11, eerste lid (nieuw).

Onderdeel R

Dit onderdeel bevat het overgangsrecht. In artikel 24, eerste lid, wordt bepaald dat de wet niet van toepassing is op de overeenkomsten die reeds waren afgesloten vóór de Wet op de Europese ondernemingsraden in werking trad, namelijk 5 februari 1997, en die nog niet zijn geëindigd. Voorwaarde is wel dat deze overeenkomsten een regeling bevatten voor informatieverstrekking aan en raadpleging van de werknemers over grensoverschrijdende aangelegenheden, en dat de betrokken werknemersvertegenwoordiging representatief is voor de werknemers uit de betrokken betrokken staten. De uitzonderingspositie van het oude eerste lid van artikel 24 van de wet blijft hiermee behouden. Wat betreft de inhoud van deze reeds bestaande overeenkomsten blijft wel van belang dat het informeren en raadplegen van werknemers(vertegenwoordigers) zodanig is vormgegeven dat dit een «nuttige werking» behelst. Bij het raadplegen van werknemers dient bijvoorbeeld een dialoog met het bestuur mogelijk te zijn. Wanneer 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. Ook is bijvoorbeeld het tijdstip waarop werknemers(vertegenwoordigers) worden geïnformeerd en geraadpleegd van belang; dit dient tijdig te gebeuren. Alleen dan kan gesproken worden van een overeenkomst die een regeling bevat voor «informatieverstrekking aan en raadpleging van de werknemers».

In artikel 24, tweede lid, is geregeld dat de Wet op de Europese ondernemingsraden, zoals die luidde vóór de onderhavige wijzigingen in werking zijn getreden, van toepassing blijft op overeenkomsten die tussen 5 juni

2009 en 5 juni 2011 zijn gesloten of herzien. Om een extra impuls te geven aan de oprichting van nieuwe Europese ondernemingsraden in de periode tussen de vaststelling van de nieuwe EOR-richtlijn in 2009 tot de implementatie ervan in de wetgeving van de verschillende betrokken staten in 2011, hebben de Europese sociale partners bepleit dat het wenselijk is om in de nieuwe EOR-richtlijn te regelen dat de overeenkomsten die in deze periode worden afgesloten evenmin onder de nieuwe verplichtingen vallen. Zij vallen uiteraard wel onder de Wet op de Europese ondernemingsraden zoals die gedurende die periode reeds gold, maar zij behoeven na inwerkingtreding van onderhavige wijzigingswet niet te voldoen aan de nieuwe verplichtingen. Wel dient het ook hier te gaan om overeenkomsten die een regeling bevatten voor informatieverstrekking aan en raadpleging van de werknemers over grensoverschrijdende aangelegenheden. Of daarvan sprake is, is wederom afhankelijk van de vormgeving van de procedures voor het informeren en raadplegen van werknemers. Er dient bijvoorbeeld te zijn voorzien in het tijdig informeren en raadplegen van de werknemers(vertegenwoordigers).

De overeenkomsten die zijn afgesloten tussen 5 februari 1997 en 5 juni 2009 vallen dus na inwerkingtreding van onderhavige wet onder de verplichtingen van de herziene Wet op de Europese ondernemingsraden, tenzij deze overeenkomsten tussen 5 juni 2009 en 5 juni 2011 zijn herzien. Het is mogelijk om overeenkomsten die zijn afgesloten tussen 5 februari 1997 en 5 juni 2009 te verlengen, mits dit uitdrukkelijk is overeengekomen vóór 5 juni 2011.

Op beide uitzonderingsposities is artikel 14a (nieuw) van toepassing. In artikel 14a wordt geregeld dat het verplicht is opnieuw te onderhandelen over een overeenkomst wanneer de structuur van de communautaire onderneming of groep ingrijpend wordt gewijzigd. Ook voor ondernemingen waarop de wet niet van toepassing is, is het immers van belang te bepalen hoe de medezeggenschap op Europees niveau wordt vormgegeven tijdens en na bijvoorbeeld een fusie, overname of splitsing. Wanneer hierover niets in de overeenkomst is bepaald of als hierover strijdige bepalingen zijn opgenomen in de toepasselijke overeenkomsten, worden nieuwe onderhandelingen gestart waarbij de gewijzigde wet van toepassing is. Er wordt verwezen naar de toelichting bij onderdeel L.

Onderdeel S

In artikel 25 wordt een verwijzing geactualiseerd.

Onderdeel T

Artikel 26 is uitgewerkt en kan vervallen.

Artikel II

De inwerkingtredingsdatum is bepaald op 5 juni 2011. De nieuwe EOR-richtlijn verplicht daartoe (artikel 16, Richtlijn 2009/38/EG). Indien de wet niet tijdig op of voor 4 juni 2011 in het Staatsblad is gepubliceerd, treedt de wet zo snel mogelijk na publicatie in het Staatsblad in werking.

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