

# OR Rendement

## Dit artikel wordt u aangeboden door OR Rendement

OR Rendement is dé informatiebron voor leden van de ondernemingsraad (OR) of de personeelsvertegenwoordiging (PVT), ambtelijk secretarissen, vakbondsbestuurders en externe adviseurs. Wat zijn de voor de medezeggenschap relevante wijzigingen in wet- en regelgeving, en hoe kunt u dit op beleidsmatig en strategisch niveau uitwerken? Daarnaast moet u op de hoogte zijn van de klassieke OR-thema's, zoals de OR-verkiezingen, het OR-jaarverslag, het instemmingsrecht en communicatie met de achterban.

De onafhankelijke en ervaren redactie van OR Rendement zit bovenop het nieuws en vertelt u als eerste wat de ontwikkelingen zijn. Altijd in heldere taal en met een praktische insteek, zodat u de informatie direct kunt vertalen naar uw eigen werksituatie. OR Rendement is daarnaast multimediaal. De voor uw vakgebied relevante informatie verschijnt:

- dagelijks op het digitale platform Rendement Online, waar u onder meer het laatste nieuws, checklists, rekentools, maatwerkbrieven en verdiepingsartikelen tot uw beschikking heeft;
- wekelijks gebundeld in een e-mailnieuwsbrief;
- maandelijks in het vakblad OR Rendement, boordevol nieuws en achtergrondartikelen, digitaal en op de mat;
- tweemaandelijks in een handzaam themadossier: een pocketboekje dat iedere editie een complex onderwerp uitdiept.

Kijk voor meer informatie of een proefabonnement op [www.rendement.nl/orblad](http://www.rendement.nl/orblad)

# ONDER DE LOEP

## Voorstel herziening van de Richtlijn Europese Ondernemingsraden

Het Europese Parlement stemde onlangs in met een herziening van de Richtlijn Europese Ondernemingsraden. Deze richtlijn gaat uit van informatie en raadpleging voor werknemers door Europese medezeggenschap. Het doel van de herziening is om de positie van de Europese ondernemingsraad (EOR) te versterken en het overleg tussen de EOR en lokale ondernemingsraden te verbeteren. Hoewel de invoering van de wijzigingen in de Nederlandse wetgeving nog op zich laat wachten, is het voor de OR goed om meer te weten over zijn rol ten opzichte van de EOR.

Als uw onderneming onderdeel is van een multinationale groep, wordt de besluitvorming niet beperkt door de landsgrenzen. Dat geldt ook voor de medezeggenschap. Voor grensoverschrijdende medezeggenschap zijn de regels vastgelegd in de Europese Richtlijn Europese Ondernemingsraden (uit 1994). In Nederland is deze richtlijn nader uitgewerkt in de Wet op de Europese Ondernemingsraden (WEOR). In deze wet staat onder andere wanneer het oprichten van een EOR verplicht is en welke rechten de EOR heeft ten aanzien van informatie en raadpleging.

### Verplicht

Een multinationale werkgever is verplicht om met werknemers te onderhandelen over het instellen van een EOR, als aan onderstaande voorwaarden wordt voldaan:

- in twee opeenvolgende jaren zijn er gemiddeld minimaal 1.000 werknemers werkzaam;
- de organisatie heeft ten minste twee vestigingen in twee verschillende lan-

den binnen de Europese Economische Ruimte (EER), met in iedere vestiging minimaal 150 werknemers.

### Stok

Het hoofdbestuur kan een bijzondere onderhandelingsgroep (BOG) aanstellen om te onderhandelen over de oprichting van een EOR. Dit is zelfs verplicht als minimaal 100 werknemers uit twee verschillende lidstaten daarom vragen. Zijn het hoofdbestuur en de BOG het erover eens dat er een EOR moet komen, dan moet er (verplicht) een EOR worden ingesteld. Om te waarborgen dat het hoofdbestuur zich inspant om een EOR op te richten, biedt de Europese Richtlijn een stok achter de deur. Zo wordt het instellen van een EOR wettelijk verplicht als het hoofdbestuur de gevraagde BOG niet binnen zes maanden heeft opgericht of als het hoofdbestuur en de BOG na drie jaar onderhandelen nog altijd geen afspraken hebben gemaakt over de oprichting van een EOR.

De Richtlijn houdt er ook rekening mee dat werknemers van een multinationale werkgever niet precies weten wanneer er onderhandeld moet worden over het oprichten van een EOR. Daarom is in de regeling vastgelegd dat de onderneming de werknemers hierover duidelijk moet informeren. Deze informatieplicht geldt zowel voor het hoofdbestuur als voor alle ondernemingen binnen de groep.

### Overeenkomst

De bevoegdheden van de EOR moeten worden vastgelegd in een overeenkomst met het hoofdbestuur. De BOG moet dus met het hoofdbestuur afspraken maken

over de informatie die aan de EOR wordt verstrekt en over de raadpleging van de EOR. Het is de bedoeling dat de afspraken over de medezeggenschapsbevoegdheden van de EOR tot stand komen op basis van onderhandelingen tussen werkgever en werknemers (vertegenwoordigers) via de BOG. Komt zo'n overeenkomst echter niet tot stand, dan zijn de wettelijke bepalingen van kracht.

### Raadpleging

Voor wat betreft het raadplegen van de EOR is het van belang dat dit tijdig en volledig moet gebeuren. Dus op een zodanig tijdstip, op zodanige wijze en met een zodanige inhoud, dat de EOR in staat is om binnen een redelijke termijn advies uit te brengen. De EOR moet daarbij de beschikking krijgen over alle relevante informatie die hij redelijkerwijs nodig heeft om de voorgestelde maatregel(en) ten aanzien van grensoverschrijdende aangelegenheden te kunnen beoordelen en het hoofdbestuur van een weloverwogen advies te kunnen voorzien. De EOR moet het advies tijdig bij het hoofdbestuur indienen, zodat het bestuur bij het nemen van het besluit nog rekening kan houden met het EOR-advies.

### Samenloop

In de Europese Richtlijn staat niets over de samenloop met de nationale medezeggenschapsprocedures: moet de EOR gelijktijdig, voorafgaand of juist na de lokale ondernemingsraad en/of vakbonden worden ingeschakeld? De regelgeving is hier niet duidelijk over, maar er is wel (beperkte) jurisprudentie over dit onderwerp. Hieruit

## Kwestie met 'transnationaal' karakter

De EOR heeft alleen bevoegdheden bij grensoverschrijdende aangelegenheden. Het moet gaan om kwesties, die voor de hele onderneming of groep van belang zijn of betrekking hebben op ten minste twee vestigingen in twee verschillende lidstaten. Ook al is dit een duidelijke omschrijving, in de praktijk is het soms toch lastig om te bepalen of de EOR erbij betrokken moet worden. Bijvoorbeeld als een besluit betrekking heeft op één vestiging, maar de gevolgen ervan wel

doorwerken in andere vestigingen in andere lidstaten.

### Indirect

Verschillende nationale rechters hebben zich al over deze kwestie uitgesproken. Hieruit volgt dat ook een besluit dat in eerste instantie slechts in één lidstaat speelt, een 'transnationaal' karakter kan hebben. Ook de (indirecte) gevolgen in onderdelen van de groep in andere lidstaten, tellen dus mee.

volgt dat het uitgangspunt is dat de EOR voorafgaand of gelijktijdig met de nationale vertegenwoordigers kan worden geïnformeerd, maar niet erna.

### Versterken

Op 2 februari 2023 heeft het Europese Parlement een resolutie aangenomen, met aanbevelingen aan de Europese Commissie om de Richtlijn Europese Ondernemingsraden te herzien. Aanleiding hiervoor was het voorstel tot wijziging, dat eind november 2022 door de Commissie Werkgelegenheid en Sociale zaken van het Europese Parlement werd aangenomen. In de besluitvorming heeft het Europees Parlement meegenomen dat het aantal multinationals de laatste jaren flink is gegroeid. In 2015 waren er ongeveer 45 keer meer multinationals dan in de jaren '90. Ook telde de Europese Unie in 2020 al ongeveer 1.200 Europese ondernemingsraden, met in totaal 18.000 leden. Het is daarom van belang dat er aanpassingen in de wetgeving komen die de positie van de EOR versterken.

### Sancties

In het voorstel is verduidelijkt wanneer er sprake is van een internationale aange-

legenheid waarbij de EOR moet worden betrokken. De nadruk ligt hierbij op het waarborgen van een tijdige en zinvolle raadpleging van de EOR. Verder wordt een extra verplicht vergadermoment met het hoofdbestuur ingevoerd en is het de bedoeling dat de vertrouwelijkheidsplicht tussen de EOR en lokale OR wordt opgeheven, zodat deze twee medezeggenschapsorganen meer vrijelijk informatie kunnen

uitwisselen. Op basis van het voorstel moeten werkgevers bovendien streven naar een evenwichtige verhouding tussen mannen en vrouwen in de EOR. Om dit te bevorderen, moeten de EU-lidstaten volgens het voorstel doeltreffende sancties invoeren en de toegang tot de rechter beter waarborgen.

### Effect

Het voorstel wordt nu voorgelegd aan de Europese Commissie. Daarna moet ook de Raad van Ministers zich er nog over buigen. Als de herziening van de Richtlijn wordt aangenomen, moet de WEOR hierop worden aangepast. Het kan dus nog enige tijd duren voordat de wijzigingen in Nederland effect gaan hebben. Als de voorgestelde wijzigingen daadwerkelijk worden doorgevoerd, zal uw OR dus ook een belangrijkere rol kunnen gaan spelen in de grensoverschrijdende medezeggenschap.

*Juultje van der Zanden, advocaat bij Taylor Wessing, e-mail: [j.vanderzanden@taylorwessing.com](mailto:j.vanderzanden@taylorwessing.com), telefoon: (088) 024 30 40, [www.taylorwessing.com](http://www.taylorwessing.com).*

## Reikwijdte van de medezeggenschap

De rechten van de EOR bestaan in principe uit informatie en raadpleging met betrekking tot financieel-organisatorische aangelegenheden. Besluiten dus die vergelijkbaar zijn met de besluiten waarbij uw OR adviesrecht heeft. De EOR heeft geen wettelijke bevoegdheden bij (collectieve) arbeidsvoorwaarden. Het is echter wel mogelijk om de zeggenschap van de EOR in de overeenkomst uit te breiden. Multinationale ondernemingen onderhandelen vaak liever op ondernemingsniveau over (collectieve) arbeidsvoorwaarden dan op sectorniveau

met vakbonden, omdat die laatste onderhandelingen kunnen leiden tot onderscheid binnen het concern.

### Afdwingbaar

Het is de vraag of een uitbreiding bij overeenkomst bij een eventuele rechtszaak standhoudt en of zo'n afspraak afdwingbaar is. Zulke afspraken zijn tenslotte niet in lijn met het doel van de Europese Richtlijn, die gaat over informatie en raadpleging. Bovendien onderhandelen in Nederland de vakbonden in de regel over collectieve arbeidsvoorwaarden.