

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

Memorie van Antwoord

De regering heeft met belangstelling kennis genomen van het verslag van de vaste commissie voor Sociale Zaken en Werkgelegenheid over bovengenoemd wetsvoorstel. Graag ga ik hieronder in op de vragen van de leden van de PvdA-fractie over de definitie van het begrip 'transnationaliteit'.

Het begrip 'transnationaliteit'

De Europese ondernemingsraad dient te worden geïnformeerd en geraadpleegd bij grensoverschrijdende aangelegenheden, in de nieuwe EOR-richtlijn 'transnationale kwesties' genoemd. De bevoegdheid en het taakgebied van de Europese ondernemingsraad wordt hiermee onderscheiden van die van de nationale vertegenwoordigende organen. Wanneer het uitsluitend een nationale aangelegenheid betreft, kan de informatie- en raadplegingsprocedure beperkt blijven tot de nationale werknemersvertegenwoordigers.

Wat grensoverschrijdende aangelegenheden zijn is, conform artikel 1, vierde lid, van de richtlijn, gedefinieerd in artikel 1, eerste lid, onderdeel e, van het wetsvoorstel: "aangelegenheden die voor de gehele communautaire onderneming of voor de gehele communautaire groep van belang zijn, of voor ten minste twee ondernemingen of vestigingen van een communautaire onderneming of een communautaire groep in twee verschillende betrokken staten". Uit deze definitie volgt dat ook een aangelegenheid waarbij slechts één lidstaat is betrokken grensoverschrijdend kan zijn en dus onder de bevoegdheid van de Europese ondernemingsraad kan vallen. Voorwaarde daarbij is dat die aangelegenheid voor de gehele onderneming of groep van belang is. Wanneer bijvoorbeeld het sluiten van een bedrijfsonderdeel in één lidstaat gevolgen heeft voor relatief veel werknemers van het Europese personeelsbestand, en daarmee voor de gehele onderneming of groep van belang is, zal dit een grensoverschrijdende aangelegenheid zijn. Het aantal lidstaten waarvoor de aangelegenheid van belang is, is dus niet van doorslaggevende betekenis. Graag verwijs ik naar pagina's 6, 13 en 14 van de memorie van toelichting, waarmee een uitwerking en verduidelijking is gegeven van de definitie uit de wettekst conform overweging 16 van de richtlijn. Ik ben van mening dat van de inhoud van overweging 16 op deze wijze voldoende rekenschap wordt gegeven.

De definitie uit artikel 1, eerste lid, onderdeel e, van het wetsvoorstel geldt voor 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 zogenaamde subsidiaire bepalingen van de wet.

De relatie tussen artikel 1 en artikel 19

Artikel 19, tweede lid, van het wetsvoorstel maakt deel uit van de subsidiaire bepalingen. De subsidiaire bepalingen regelen de verplichte instelling van een Europese ondernemingsraad, die moet worden geïnformeerd en geraadpleegd over de daarin opgenomen onderwerpen. De subsidiaire bepalingen zijn van toepassing wanneer partijen hiertoe besluiten, indien het hoofdbestuur niet binnen zes maanden nadat werknemers(vertegenwoordigers) hierom hebben verzocht aangeeft te zullen onderhandelen, of indien het hoofdbestuur en de bijzondere onderhandelingsgroep niet binnen drie jaar een overeenkomst hebben gesloten. Aangezien de definitie van artikel 1, eerste lid, onderdeel e van het wetsvoorstel ook geldt voor een Europese ondernemingsraad die is ingesteld op grond van de subsidiaire bepalingen, dient ook een dergelijke Europese ondernemingsraad te worden geïnformeerd en geraadpleegd over grensoverschrijdende aangelegenheden zoals in artikel 1 gedefinieerd en zoals toegelicht in de memorie van toelichting.

In artikel 19, tweede lid, is geregeld dat werknemers zo spoedig mogelijk worden ingelicht bij de bijzondere omstandigheden of beslissingen genoemd in dat lid. Dat werknemers over deze onderwerpen ook geraadpleegd moeten worden volgt uit artikel 19, derde lid.

In artikel 19, tweede lid, staat dat het zaken betreft die aanzienlijke gevolgen moeten hebben voor werknemers in ten minste twee vestigingen of ondernemingen in verschillende lidstaten. Gelet op de definitie van grensoverschrijdende aangelegenheden is de toevoeging dat er gevolgen moeten zijn voor ten minste twee vestigingen of ondernemingen, die overgenomen is uit de huidige wet, feitelijk overbodig. Uit artikel 1 vloeit reeds voort dat informatie en raadpleging altijd zien op grensoverschrijdende aangelegenheden. Daardoor heeft artikel 19, tweede lid, dus niet tot gevolg dat de in dat artikellid voorgeschreven gevallen alleen zien op twee vestigingen of ondernemingen in verschillende lidstaten. Bijzondere omstandigheden of voorgenomen besluiten die van belang zijn voor de hele onderneming zullen namelijk ook altijd de belangen van werknemers in ten minste twee vestigingen of ondernemingen aangaan.

Aangezien de zinsnede 'van tenminste twee vestigingen of ondernemingen in de verschillende betrokken staten' zoals deze is opgenomen in artikel 19, tweede lid, feitelijk overbodig is, en mogelijk tot onduidelijkheid leidt, zal ik een voorstel om deze zinsnede te laten vervallen bij nota van wijziging opnemen in het wetsvoorstel Verzamelwet SZW 2012, dat momenteel in behandeling is in de Tweede Kamer¹. Op deze wijze kan de mogelijke onduidelijkheid snel worden weggenomen.

De Minister van Sociale Zaken
en Werkgelegenheid,

H.G.J. Kamp

¹ Kamerstukken II 2011/12, 33015, nr. 2