



Eerste Kamer der Staten-Generaal

Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid
Mevrouw ir. C.E.G. van Gennip
Postbus 90801
2509 LV Den Haag

Kazernestraat 52
2514 CV Den Haag
postbus 20017
2500 EA Den Haag

telefoon 070 312 92 00
fax 070 312 93 90

e-mail postbus@eerstekamer.nl
internet www.eerstekamer.nl

datum 2 april 2024

betreft Vragen n.a.v. het voorstel voor een herziening van de richtlijn betreffende de instelling en werking van Europese Ondernemingsraden

ons kenmerk 174941U

Geachte mevrouw Van Gennip,

De leden van de vaste commissie voor Sociale Zaken en Werkgelegenheid hebben in hun commissievergadering van 26 maart 2024 beraadslaagd over het door de Europese Commissie voorgestelde Voorstel voor een herziening van de richtlijn betreffende de instelling en werking van Europese Ondernemingsraden¹ en het BNC-fiche van de regering. Naar aanleiding van dit voorstel en het fiche hebben de leden van de fracties van de **BBB**, **VVD** en **D66** nog een aantal vragen en opmerkingen aan de regering. De leden van de **BBB**-fractie sluiten zich aan bij de vragen van de leden van de **VVD**-fractie. De leden van de **SP**-fractie sluiten zich aan bij de vragen van de leden van de **D66**-fractie en de leden van de **SGP**-fractie sluiten zich aan bij de vragen van de leden van de fracties van de **BBB** en **VVD**.

Vragen van de leden van de BBB-fractie:

In multinationale ondernemingen of concerns kan de informatieverstrekking aan en raadpleging van werknemers op transnationaal niveau een belangrijke bijdrage leveren aan een dergelijke betrokkenheid. Daartoe zijn in Richtlijn 2009/38/EG van het Europees Parlement en de Raad *minimumvoorschriften* vastgesteld voor de instelling en de werking van werknemersvertegenwoordigingsorganen in bepaalde multinationale ondernemingen, de zogenaamde Europese ondernemingsraden (EOR's). EOR's en procedures voor transnationale informatie en raadpleging vormen een aanvulling op de informatie en raadpleging van werknemers op nationaal niveau. Dit voorstel heeft tot doel de tekortkomingen van de richtlijn aan te pakken en zo de doeltreffendheid van het kader voor de informatieverstrekking aan en raadpleging van werknemers op transnationaal niveau te verbeteren. De leden van de fractie van de **BBB** hebben hier de volgende vragen bij:

In de achtergrond van het voorstel lezen de leden: "*Dit voorstel heeft tot doel de tekortkomingen van de richtlijn aan te pakken en zo de doeltreffendheid van het kader voor de informatieverstrekking aan en raadpleging van werknemers op transnationaal niveau te verbeteren. Het doet geen*

¹ (COM(2024)14).



datum 2 april 2024

ons kenmerk 174941U

blad 2

afbreuk aan de nationale en EU-regels en praktijken met betrekking tot de betrokkenheid van werknemers op nationaal niveau."²

1. Hoe verhoudt het voorstel zich in dit kader tot de bestaande Nederlandse regelgeving en praktijk? Zijn er gevallen denkbaar in concernverband waardoor er sprake kan zijn van samenloop van de Europese en nationale regels of waarbij er sprake kan zijn van onduidelijkheid?

De leden van de BBB-fractie begrijpen dat de evaluatie van 2018 tot de conclusie heeft geleid dat er een aantal uitdagingen zijn, met name:

- a. het lage aantal nieuwe EOR's;
- b. de soms ondoeltreffende raadpleging van EOR's;
- c. belemmeringen voor de toegang van EOR's tot de rechter en
- d. het gebrek aan doeltreffende rechtsmiddelen en doeltreffende en afschrikkende sancties in sommige lidstaten.

Ook in Nederland is er volgens het ministerie sprake van een flink aantal ondernemingen zonder OR.

2. Kunt u aangeven hoe groot de overlap is tussen bedrijven zonder OR en zonder EOR?
3. Kunt u aangeven welke inzichten er zijn met betrekking tot de redenen van het niet hebben van een OR c.q. EOR?
4. Op welke wijze denkt u beide tekortkomingen te adresseren waarbij enerzijds de intentie van de wetgever(s) in acht wordt genomen, maar anderzijds ook de omstandigheden rondom de redenen waarom bedrijven geen OR of EOR kunnen of willen hebben?

Ook lezen de leden van de BBB-fractie: *"Vanwege vrijstellingen van het toepassingsgebied is de richtlijn niet van toepassing op ongeveer 350 ondernemingen met een communautaire dimensie die beschikken over overeenkomsten inzake transnationale informatie en raadpleging. Hierdoor is het regelgevingskader complex en versnipperd en ontstaan er verschillende niveaus van bescherming voor werknemers in ondernemingen met een communautaire dimensie. Het voorstel heeft tot doel ongerechtvaardigde verschillen in de minimale informatie- en raadplegingsrechten van werknemers op transnationaal niveau te voorkomen.*"³

5. Kunt u een sprekend en veelvoorkomend voorbeeld geven van een situatie in Nederland waarin sprake is van zo'n ongerechtvaardigd verschil?

"Het voorstel heeft tot doel te zorgen voor een efficiëntere en doeltreffendere instelling van EOR's met een evenwichtiger samenstelling wat vrouwen en mannen betreft."⁴

6. Kunt u aangeven wat een evenwichtiger samenstelling mannen en vrouwen exact betekent en inhoudt en waarom een dergelijk streven de gesignaleerde problemen zou helpen oplossen?
7. En wat betekent dit voor Europese ondernemingen die vanwege hun aard van activiteiten of bijvoorbeeld louter uit mannen of vrouwen bestaan? Een of meerdere nationale OR kunnen op basis van het kiesrecht alsmede het type bedrijf grotendeels bestaan uit mannen of vrouwen. Waarom zou in zulke gevallen het logisch zijn om een EOR op basis van gender samen te stellen?
8. Wat betekent dit streven voor de Nederlandse praktijk waar vooralsnog sprake is van 'vertegenwoordiging' op basis van verkiezingen en kwaliteit in plaats van op basis van geslacht?

² (COM(2024)14), p. 1.

³ (COM(2024)14), p. 2.

⁴ Ibid.



datum 2 april 2024

ons kenmerk 174941U

blad 3

*"De rechthebbenden uit hoofde van de richtlijn hebben niet altijd doeltreffende rechtsmiddelen en toegang tot de rechter om hun rechten te doen gelden. Bovendien wordt niet-naleving van voorschriften inzake transnationale informatie en raadpleging vaak niet bestraft met voldoende doeltreffende, evenredige en afschrikkende sancties. Het voorstel heeft tot doel een doeltreffender handhaving van de richtlijn te bevorderen om de naleving te verbeteren."*⁵

Naar aanleiding van deze passage hebben de leden van de BBB-fractie de volgende vraag:

9. Hoe verhoudt dit uitgangspunt zich tot de onder de richtlijn vallende Nederlandse bedrijven in vergelijking met de nationale wetgeving en praktijk?

"De omvang van de informatie en raadpleging van EOR's in het kader van de richtlijn is beperkt tot "transnationale kwesties". Transnationale kwesties worden niet gedefinieerd onder verwijzing naar specifieke onderwerpen of kwesties, maar veeleer op basis van hun vermogen om werknemers in verschillende lidstaten te beïnvloeden," lezen de leden.

10. Kunt u dit onderdeel wellicht concreter invullen en met name wat bedoeld wordt met "op basis van hun (de EOR's) vermogen om"?

Tot slot hebben de leden van de fractie van de BBB een vraag over de volgende passage: *"Dit voorstel wijzigt en voorziet in minimale standaardvoorschriften, zodat de mate van interventie strikt beperkt blijft tot wat nodig is om de doelstellingen van het voorstel te verwezenlijken. Lidstaten die reeds gunstigere bepalingen hebben dan die in dit voorstel, hoeven deze niet te wijzigen of minder gunstig te maken. De lidstaten kunnen ook besluiten verder te gaan dan de hier vastgestelde minimumnormen."*⁶

11. In welke mate is dit voorstel ten opzichte van de Nederlandse wetgeving en praktijk 'business as usual'?

Vragen van de leden van de VVD-fractie:

1. Welke praktische en financiële gevolgen heeft het opheffen van de uitzonderingspositie voor de tien betreffende Nederlandse bedrijven? Beïnvloedt dit de concurrentiepositie van deze ondernemingen? Zo ja, op welke wijze?
2. Hoe bindend is het streefcijfer aangaande de man-vrouwverhouding? En hoe past dit in het kabinetsbeleid voor wat betreft streefcijfers in Nederlandse ondernemingen?
3. Overweegt de regering een plafond te bepalen voor de onderhandelingskosten en juridische kosten die door ondernemingen moeten worden gedragen? Zo ja, welk plafond heeft de regering hiervoor in gedachten en hoe moet dit worden gehandhaafd?
4. Geldt volgens de regering ook voor de operationele kosten aangaande het betrekken van deskundigen (al dan niet vakbondsvertegenwoordigers) een plafond? Zo ja, welk plafond heeft de regering hiervoor in gedachten en hoe moet dit worden gehandhaafd?
5. Hoe voorziet de regering de scheiding van verantwoordelijkheden van vakbonden en de EOR? Is de regering het ermee eens dat overlap tussen de rollen en verantwoordelijkheden van vakbonden enerzijds en de EOR anderzijds moet worden voorkomen? Is de regering het ermee eens dat de OR een adviserende rol heeft voor wat betreft *bedrijfsspecifieke* besluiten en de vakbonden

⁵ (COM(2024)14), p. 2.

⁶ (COM(2024)14), p. 5.



datum 2 april 2024

ons kenmerk 174941U

blad 4

- vooral gesprekspartner zijn voor arbeidsvoorwaarden? Hoe voorziet de regering dat die scheiding ook in de praktijk kan worden toegepast?
6. Werknemersvertegenwoordigers moeten advies kunnen uitbrengen en de onderneming moet gemotiveerd antwoord geven voordat een definitief besluit wordt genomen. Voorziet de regering dat hierop uitzonderingen moeten kunnen worden toegestaan? Zo ja, in welke situaties?
 7. Tussen de verschillende landen waar een onderneming actief is, kunnen grote culturele verschillen bestaan aangaande de samenwerking en omgang tussen werkgevers en werknemers en tussen de onderneming en de OR. In Nederland past overleg en een wederzijdse open houding in de 'poldercultuur', terwijl in andere landen de omgang meer wordt gekenmerkt door confrontatie. Kan de regering – in het licht van deze richtlijn – aangeven hoe deze lokale culturen kunnen worden behouden en met name hoe in Nederland de waardevolle omgangscultuur van overleg en een wederzijdse open houding kan worden beschermd?
 8. Een herziene richtlijn zal leiden tot een aanpassing van de Wet op de Europese ondernemingsraden en leidt mogelijk tot extra handhavings- en sanctioneringsbepalingen. Hoeveel handhavingscapaciteit denkt te regering in dat geval nodig te hebben?

Vragen van de leden van de D66-fractie:

De leden van de D66-fractie hebben met belangstelling kennisgenomen van het BNC-fiche. De leden verwelkomen dat er een voorstel voor herziening van de Richtlijn Europese Ondernemingsraden ligt dat leidt tot een versterking van de rechten van werknemers en tot een evenwichtiger man-vrouw-verhouding in de EOR. Ook zijn de leden tevreden dat het kabinet de doelstelling en analyse van het voorstel onderschrijft. Wel hebben de leden van de fractie aan de regering nog enkele vragen.

De arbeidsmarkt is onderhevig aan veel veranderingen en ook op de werkvloer is dit merkbaar. Ondernemingsraden spelen hier als vertegenwoordiging van de werknemers en overlegorgaan met bestuurder een belangrijke rol in. In de praktijk blijkt dat drie op de tien ondernemingen die verplicht zijn een ondernemingsraad te hebben, deze niet hebben. Ook zijn er bedrijven die onder de Wet op de Europese Ondernemingsraden (WEOR) vallen, maar geen EOR hebben.

1. Welke maatregelen gaat de regering treffen om te zorgen dat meer bedrijven gaan voldoen aan hun verplichting om een ondernemingsraad in te stellen?

In de Kamerbrief van 21 december 2023⁷ wordt er een onderzoek aangekondigd naar het functioneren van de EOR in Nederland, waarvan de uitkomst in de zomer van 2024 wordt verwacht. Momenteel wordt volgens het BNC-fiche het onderzoek nog aanbesteed.

2. Is uw verwachting nog steeds dat de uitkomst van dit onderzoek in de zomer van 2024 wordt gepubliceerd?
3. Kunt u toezeggen dat de uitkomsten van dit onderzoek nog worden gepubliceerd vóór de herziening van de richtlijn, zodat deze in ieder geval nog kunnen worden meegenomen bij de totstandkoming van de herziening van de richtlijn?

De leden van de D66-fractie verwelkomen de maatregel in de richtlijn om te zorgen voor een evenwichtige vertegenwoordiging van mannen en vrouwen. U geeft aan dat het uitvoeren van de richtlijn

⁷ Kamerstukken II 2023–2024, 29.818, nr. 47.



datum 2 april 2024

ons kenmerk 174941U

blad 5

op het gebied van een evenwichtige vertegenwoordiging van vrouwen en mannen (40% - 40%) in het Nederlands bestel niet eenvoudig zou zijn en meer met streefcijfers te gaan werken.

4. Kunt u aangeven hoe dit in andere landen is geregeld die wel de 40%-40% regel toepassen en wat Nederland daarvan zou kunnen overnemen?

In het BNC-fiche wordt gesteld dat het voorstel tot herziening van de richtlijn mogelijk leidt tot extra handhavings- en sanctioneringsbepalingen voor Nederland. Het Commissievoorstel verplicht lidstaten een regeling te treffen waarmee aan ondernemingen boetes kunnen worden opgelegd. In het BNC-fiche wordt onderkend dat dit niet strookt met de huidige nationale systematiek van privaatrechtelijke handhaving van medezeggenschapswetgeving, aangezien er geen bestuurlijk toezicht op de WEOR bestaat.

5. In hoeverre acht u het haalbaar dat tijdens de onderhandelingen succesvol wordt ingezet dat de invulling van rechtsmiddelen en het sanctiebeleid overgelaten wordt aan de lidstaten zelf en handhaving privaatrechtelijk ingericht kan blijven?
6. Indien de inzet geen navolging vindt en het niet privaatrechtelijk ingericht mag worden, bent u dan voornemens om een bestuurlijke instantie te belasten met bestuurlijk toezicht op de WEOR?
7. Welke bestaande bestuurlijke instantie zou u hiermee kunnen belasten of zou u een nieuwe bestuurlijke instantie in het leven roepen?
8. In hoeverre zou hiertoe een (beperkte) rol kunnen worden weggelegd voor een Europese toezichthouder?

De leden van de vaste commissie voor Sociale Zaken en Werkgelegenheid zien uw beantwoording met belangstelling tegemoet en ontvangen deze graag binnen vier weken.

Hoogachtend,

Dr. M.L. Vos

Voorzitter van de vaste commissie voor Sociale Zaken en Werkgelegenheid