

---

Vergaderjaar 2023-2024

---

**36 524**                      Voorstel voor een Richtlijn van het Europees Parlement en de Raad wat betreft de instelling en werking van Europese ondernemingsraden en de doeltreffende handhaving van transnationale informatie- en raadplegingsrechten

**B**                                **VERSLAG VAN EEN SCHRIFTELIJK OVERLEG**  
Vastgesteld 29 april 2024

De leden van de vaste commissie voor Sociale Zaken en Werkgelegenheid<sup>1</sup> 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 Ondernemingsraden<sup>2</sup> en het BNC-fiche van de regering.

Naar aanleiding hiervan is op 2 april 2024 een brief gestuurd aan de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

De minister heeft op 25 april 2024 gereageerd.

De commissie brengt bijgaand verslag uit van het gevoerde schriftelijk overleg.

De griffier van de vaste commissie voor Sociale Zaken en Werkgelegenheid,  
Van der Bijl

---

<sup>1</sup> Samenstelling:

Heijnen (BBB), Griffioen (BBB), Van Gasteren (BBB), Van Wijk (BBB), Vos (GroenLinks-PvdA (*voorzitter*), Ramsodit (GroenLinks-PvdA), Van Gorp (GroenLinks-PvdA), Fiers (GroenLinks-PvdA), Roovers (GroenLinks-PvdA), Petersen (VVD), Geerdink (VVD), Van Ballekom (VVD), Bakker-Klein (CDA), Bovens (CDA), Moonen (D66) (*ondervoorzitter*), Belhirsch (D66), Bezaan (PVV), Koffeman (PvdD), Nanninga (JA21), Van Aelst-Den Uijl (SP), Huizinga-Heringa (CU), Van den Oetelaar (FVD), Schalk (SGP), Perin-Gopie (Volt), Van Rooijen (50PLUS), Van der Goot (OPNL)

<sup>2</sup> (COM(2024)14).

## **BRIEF VAN DE VOORZITTER VAN DE VASTE COMMISSIE VOOR SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID**

Aan de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid

Den Haag, 2 april 2024

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 Ondernemingsraden<sup>3</sup> 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 afbreuk aan de nationale en EU-regels en praktijken met betrekking tot de betrokkenheid van werknemers op nationaal niveau."*<sup>4</sup>

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

---

<sup>3</sup> (COM(2024)14).

<sup>4</sup> (COM(2024)14), p. 1.

- 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."*<sup>5</sup>

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."*<sup>6</sup>

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?

*"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."*<sup>7</sup>

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?

---

<sup>5</sup> (COM(2024)14), p. 2.

<sup>6</sup> Ibid.

<sup>7</sup> (COM(2024)14), p. 2.

"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."<sup>8</sup>

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 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?

---

<sup>8</sup> (COM(2024)14), p. 5.

8. Een herziene richtlijn zal leiden tot een aanpassing van de Wet op de Europese ondernemingsraden en leidt mogelijk tot extra handavings- en sanctioneringsbepalingen. Hoeveel handavingscapaciteit 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 evenwichtigere man-vrouwverhouding 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 2023<sup>9</sup> 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 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 handavings- 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?

---

<sup>9</sup> Kamerstukken II 2023–2024, 29.818, nr. 47.

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.

Dr. M.L. Vos

Voorzitter van de vaste commissie voor Sociale Zaken en Werkgelegenheid

## **BRIEF VAN DE MINISTER VAN SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID**

Aan de Voorzitter van de Eerste Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 25 april 2024

Op 2 april 2024 zijn er vragen over het voorstel voor een herziening van de richtlijn inzake Europese Ondernemingsraden gesteld door de leden van de Eerste Kamerfracties van BBB, de VVD en D66. De leden van de BBB-fractie sluiten zich aan bij de vragen van de VVD, 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 de VVD.

Met deze brief beantwoord ik deze vragen.

### **BBB (SGP)**

**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 afbreuk aan de nationale en EU-regels en praktijken met betrekking tot de betrokkenheid van werknemers op nationaal niveau." ((COM(2024)14), p. 1.)**

**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?**

Antwoord: Het recht op informatie en raadpleging uit de EOR-richtlijn doet geen afbreuk aan het recht op medezeggenschap zoals dat in de Wet op de Ondernemingsraden (WOR) geregeld is. De EOR houdt zich bezig met grensoverschrijdende aangelegenheden. In de praktijk kan het voorkomen, dat een aangelegenheid zowel aan de EOR als aan de OR wordt voorgelegd. Een grensoverschrijdende reorganisatie bijvoorbeeld is een onderwerp voor informatie en raadpleging in de EOR. Heeft deze reorganisatie gevolgen voor een vestiging in Nederland, dan heeft de OR daar adviesrecht over. De informatie en raadpleging in de EOR vindt plaats volgens de regels zoals staat in de Wet op de Europese Ondernemingsraden (WEOR), en het advies van de OR valt onder de WOR.

Het principe uit de richtlijn dat deze geen afbreuk doet aan nationale medezeggenschapsrechten staat overigens niet ter discussie bij de herziening van de richtlijn.

**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?**

Antwoord: Uit het nalevingsonderzoek naar de WOR is bekend dat des te meer werknemers een onderneming heeft, des te groter de kans is dat deze onderneming een OR en een EOR heeft.<sup>10</sup> Dit is verklaarbaar, omdat een EOR alleen in multinationale ondernemingen voorkomt. Ik laat nu een onderzoek verrichten naar het vóórkomen en functioneren van de EOR in Nederland.<sup>11</sup> Een voorlopige schatting is dat er in Nederland ongeveer 60 EOR's gevestigd zijn. In Nederland gevestigde ondernemingen met een EOR hebben naar verwachting ook een OR. Omgekeerd hebben we niet in kaart welke ondernemingen geen EOR hebben. Het onderzoek zal naar verwachting eind juni 2024 worden afgerond. De resultaten zullen dan met uw Kamer worden gedeeld.

### 3.

#### **Kunt u aangeven welke inzichten er zijn met betrekking tot de redenen van het niet hebben van een OR c.q. EOR?**

Antwoord: Er is een wezenlijk verschil tussen een OR en een EOR. Het instellen van een OR is op grond van de WOR een verplichting voor de werkgever. Het instellen van een EOR is een recht voor de werknemers. Er is geen EOR-instellingsplicht als de werknemers er niet om vragen.

Uit het nalevingsonderzoek naar de WOR blijkt dat 31% van de OR-plichtige ondernemers geen OR heeft ingesteld.<sup>12</sup> Redenen hiervoor zijn divers. Werkgevers wijzen het meest op een gebrek aan behoefte bij werknemers, maar geven ook aan dat zij werknemers al op een andere manier bij de besluitvorming betrekken, dat er te weinig kandidaten zijn om plaats te nemen in de OR en dat ze er zelf geen behoefte aan hebben.

Werknemers wijzen vooral op de afwijzende houding van hun werkgever, die geen EOR wenst. Ook een gebrek aan kandidaten wordt door werknemers genoemd.<sup>13</sup>

Uit ouder onderzoek<sup>14</sup> blijkt ook voor de EOR een grote diversiteit aan redenen. Bij werknemers overheersen praktische redenen zoals geen tijd of kennis over de EOR. Ook tegenstand van het management werd genoemd en een gebrek aan toegevoegde waarde voor de nationale medezeggenschap. Bij management was er veelal sprake van twijfels over de toegevoegde waarde van een EOR voor hun onderneming.<sup>15</sup>

### 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?**

Antwoord: De werkgever kan zelf het initiatief nemen om een EOR in te stellen. De werknemers kunnen om de instelling van een EOR vragen, waardoor er een verplichting voor de werkgever ontstaat om onderhandelingen over het instellen van een EOR te openen.

Een ondernemer met 50 of meer werknemers dient op grond van de WOR een OR in te stellen. Recent nalevingsonderzoek wijst uit dat 69% van de ondernemers aan deze wettelijke plicht

---

<sup>10</sup> Witteman, J., Vlaanderen, M., Meij, M. & Verhulp, E. (2023). Naleving op de wet op ondernemingsraden, SEO Rapport 2023-83, Amsterdam: SEO Economisch Onderzoek, p. 13.

<sup>11</sup> Kamerstukken II, vergaderjaar 2023–2024, 29 818, nr. 47.

<sup>12</sup> Witteman, J., Vlaanderen, M., Meij, M. & Verhulp, E. (2023). Naleving op de wet op ondernemingsraden, SEO Rapport 2023-83, Amsterdam: SEO Economisch Onderzoek, p. 12.

<sup>13</sup> Witteman, J., Vlaanderen, M., Meij, M. & Verhulp, E. (2023). Naleving op de wet op ondernemingsraden, SEO Rapport 2023-83, Amsterdam: SEO Economisch Onderzoek, p. 20.

<sup>14</sup> S. Stoop, B. Berentsen, J. Snel, M. van der Coelen & F. Tros, De Europese Ondernemingsraad en de Nederlandse Medezeggenschap. Onderzoek voor het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid door de EOR Service van FNV Formaat, Ministerie van Sociale zaken en Werkgelegenheid 2008, werkdocument 414, 2008.

<sup>15</sup> S. Stoop, B. Berentsen, J. Snel, M. van der Coelen & F. Tros, De Europese Ondernemingsraad en de Nederlandse Medezeggenschap. Onderzoek voor het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid door de EOR Service van FNV Formaat, Ministerie van Sociale zaken en Werkgelegenheid 2008, werkdocument 414, 2008, p. 44.



voldoet. Ik wil de naleving van de WOR verbeteren met een aantal beleidsinstrumenten.<sup>16</sup> Om deze instrumenten aan te laten sluiten op de redenen voor werkgevers om geen OR in te stellen, heb ik een verdiepend onderzoek hiernaar laten verrichten. De resultaten van dit onderzoek ontvangt u op korte termijn.

**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." ((COM(2024)14), p. 2.)**

**5.**

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

Antwoord: De vrijstelling betreft in Nederland gevestigde ondernemingen, maar ook Nederlandse OR-leden van in Nederland en in andere lidstaten gevestigde ondernemingen. Een vrijgestelde onderneming heeft een EOR ingesteld voordat de verplichtingen uit de EOR-richtlijn in werking traden (september 1996). De regels uit de richtlijn zijn op deze EOR's niet van toepassing. De rechten en plichten voor de werkgevers en de werknemers zijn door het hoofdbestuur en de werknemersvertegenwoordigers (EOR-leden) in hun EOR-overeenkomst afgesproken. Het wettelijk recht op tijdige en betekenisvolle informatie en het recht op tijdige, betekenisvolle raadpleging, uitmondend in een advies waarmee het hoofdbestuur rekening kan houden bij het nemen van een besluit, zijn voor deze vrijgestelde EOR's daarom geen gegeven.

**"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." ((COM(2024)14), p. 2.)**

**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?**

Antwoord: De Commissie streeft naar een verdeling waarbij tenminste 40% man en 40% vrouw is. Een evenwichtiger man/vrouw verdeling zorgt ervoor dat binnen de EOR een breder scala aan standpunten, ervaringen en perspectieven wordt meegenomen bij de besluitvorming in de onderneming. Dit kan leiden tot meer inclusieve beleidsvorming die beter aansluit bij de behoeften van alle werknemers. Uit onderzoek blijkt dat divers samengestelde teams beter presteren.<sup>17</sup> Daarnaast kan een divers samengestelde EOR een positief voorbeeld stellen voor andere delen van de organisatie. Het kan de bedrijfscultuur positief beïnvloeden en bijdragen aan een algemene mentaliteitsverandering ten aanzien van gendergelijkheid en inclusie.

**7.**

---

<sup>16</sup> Kamerstukken II, vergaderjaar 2023–2024, 29 818, nr. 47.

<sup>17</sup> McKinsey & Company, Diversity wins: How inclusion matters, May 2022, <https://www.mckinsey.com/~media/mckinsey/featured%20insights/diversity%20and%20inclusion/diversity%20wins%20how%20inclusion%20matters/diversity-wins-how-inclusion-matters-vf.pdf>

**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?**

Antwoord: Om onder de EOR-richtlijn te vallen, heeft een onderneming tenminste 1.000 werknemers in de Europese lidstaten. Het is niet aannemelijk dat een dergelijke onderneming alleen uit mannen of vrouwen bestaat.

De EOR wordt niet samengesteld op basis van gender, maar werkgevers en werknemers dienen bij de samenstelling van de EOR te streven naar een evenwichtige samenstelling. Het kabinet zet in op een inspanningsverplichting. Het hoofdbestuur en de EOR kunnen dan samen afspreken hoe ze de man/vrouw verhouding in de EOR beter in evenwicht kunnen brengen op een manier die bij de onderneming past, bijvoorbeeld door het wegnemen van eventuele belemmeringen voor vrouwen om zich kandidaat te stellen voor de OR en de EOR.

**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?**

Antwoord: Deze richtlijn zie ik als een positieve stimulans om, binnen de context van de onderneming, inspanningen te verrichten om tot een evenwichtige man-vrouw verhouding in de EOR te komen. Die inspanning van de onderneming staat los van de verkiezingen en kwaliteiten van de EOR-leden. Een evenwichtige man-vrouw verhouding binnen de EOR leidt volgens mij tot een betere medezeggenschap.

**"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." ( COM(2024)14), p. 2.)**

**9.**

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

Antwoord: De Commissie stelt vast dat niet alle lidstaten doeltreffende rechtsmiddelen en toegang tot de rechter goed geregeld hebben. Dit is de aanleiding geweest om de richtlijn aan te scherpen. In Nederland staan voor het hoofdbestuur en de EOR al doeltreffende rechtsmiddelen en toegang tot de rechter open. Dit is geregeld in de WEOR. De Ondernemingskamer is bevoegd in geschillen over de WEOR en kan een bevel tot naleving in combinatie met een dwangsom opleggen. Nederland zet in op een richtlijn die het mogelijk maakt om deze systematiek van privaatrechtelijke handhaving van de medezeggenschap voort te zetten.

**"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"?**

Antwoord: De richtlijn zegt niet bij voorbaat welke onderwerpen transnationaal (grensoverschrijdend) zijn. Hiervoor moet men naar de gevolgen van het voorgenomen besluit kijken. Wanneer een voorgenomen besluit werknemers uit verschillende lidstaten betreft, wordt het als transnationaal beschouwd. De lokale of nationale werknemersvertegenwoordigers treden met het lokale of nationale management in overleg bij lokale of nationale aangelegenheden. Wanneer een voorgenomen besluit gevolgen heeft voor werknemers van vestigingen in twee of meer lidstaten, wordt de EOR geïnformeerd en geraadpleegd. De gevolgen voor de werknemers moeten dan in onderlinge samenhang ter raadpleging worden voorgelegd aan de EOR. Hieronder valt bijvoorbeeld een voorgenomen besluit om in één lidstaat een vestiging te sluiten en de productie over te brengen naar een of meerdere andere lidstaten.

**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." (COM(2024)14), p. 5.**

**11.**

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

Antwoord: In Nederland is er met de OR een sterke traditie van sociale dialoog op ondernemingsniveau. De 74 jaar oude WOR ligt hieraan ten grondslag. Het aanscherpen van de bepalingen over informatie aan en raadpleging van de EOR, zoals bijvoorbeeld de verduidelijking dat informatie en raadpleging moet plaatsvinden voordat een besluit wordt genomen, sluit goed hierbij aan. Ook het voorstel van de Commissie dat de onderneming de bekostiging van de Bijzondere Onderhandelingsgroep en de EOR, inclusief de kosten voor het voeren van een rechtsgeding, is in Nederland al in de WOR en in de WEOR geregeld. In Nederland zijn er ook werknemers die lid zijn van een EOR die in een andere lidstaat is gevestigd. Wanneer de minimumnormen door het voorstel worden aangescherpt, komt dat deze Nederlandse EOR-leden naar verwachting ten goede.

### **VVD (BBB, SGP)**

**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?**

Antwoord: Er zijn naar schatting 10 Nederlandse ondernemingen waarvoor de uitzonderingspositie geldt. Zij hebben wel een EOR, maar deze valt niet onder hetgeen bepaald in de richtlijn en de Wet op de Europese Ondernemingsraden (WEOR). Dit wordt ook wel een vrijwillige EOR genoemd. In het voorstel van de Commissie vervalt de uitzonderingspositie. Dit betekent dat de werknemers het recht krijgen op een EOR onder de richtlijn. Deze zal dienen te worden omgezet in ons nationale recht, de WEOR. Dit kan leiden tot het volgende:

De werkgever en de werknemers die een vrijwillige EOR hebben, kunnen besluiten om de EOR die ze al hebben, voort te zetten en dus geen aanspraak te maken op de rechten zoals deze voortkomen uit de richtlijn. In dat geval verandert er in de praktijk niets.

Ook kunnen de werkgever en/of de werknemers besluiten om een EOR onder de richtlijn in te stellen. Er volgen dan onderhandelingen om tot een nieuwe EOR-overeenkomst te komen. De

Commissie geeft aan dat de kosten voor het onderhandelen over een nieuwe EOR-overeenkomst gemiddeld €148.000 bedragen. Denkbaar is dat dit voor deze ondernemingen substantieel lager uitvalt, omdat de onderhandelende partijen op de bestaande EOR-praktijk kunnen voortbouwen.

Voor de concurrentiepositie zie ik geen gevolgen. Deze ondernemingen hadden immers al een EOR. Ook de Commissie geeft aan dat er geen bewijs is dat een EOR onder de richtlijn negatieve gevolgen zou hebben voor het concurrentievermogen van ondernemingen die momenteel zijn vrijgesteld.<sup>18</sup> Hiernaast ontstaat er een gelijk spelveld, wanneer voor alle ondernemingen dezelfde regels voor de EOR gelden.

## 2.

### **Hoe bindend is het streefcijfer aangaande de man-vrouwverhouding? En hoe past dit in het kabinetsbeleid voor wat betreft streefcijfers in Nederlandse ondernemingen?**

Antwoord: Het door de Commissie voorgestelde streefcijfer is niet bindend. Het kabinet is een voorstander van een evenwichtige man/vrouw verhouding, niet alleen aan de top van ondernemingen, maar ook voor werknemersvertegenwoordiging.

## 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?**

Antwoord: In de huidige WEOR is al geregeld dat de kosten die redelijkerwijze noodzakelijk zijn voor de vervulling van de taak van de BOG en kosten voor het voeren van een rechtsgeding voor rekening van de ondernemer komen. Wanneer de BOG kosten wil maken voor het raadplegen van deskundigen of van het voeren van een rechtsgeding, dient hij de onderneming vooraf daarvan in kennis te stellen. Dezelfde regels gelden voor een EOR, opgericht onder de subsidiaire bepalingen van de wet (vangnetregeling, voor als er geen EOR-overeenkomst tot stand komt). In de EOR-overeenkomst kunnen de ondernemer en de EOR zelf hiervan afwijkende afspraken maken.

Er zit een vereiste van redelijkheid aan de kosten. In geval van een verschil in inzicht tussen de EOR en de ondernemer over de redelijkheid, kan dit geschil aan de rechter worden voorgelegd. Een algemeen plafond is hiermee niet nodig. Bovendien zou een plafond het recht van toegang tot rechtsmiddelen voor rechthebbenden, een vereiste van het Europese recht en van de richtlijn, in de weg kunnen staan.

Deze huidige regels uit de WEOR zijn overigens in lijn met de regeling uit de WOR. Er verandert dus niets aan de huidige regels in Nederland. Wel zal het een effect kunnen hebben op Nederlandse BOG- en EOR-leden van ondernemingen met een hoofdvestiging in een andere lidstaat waarin nu nog minder duidelijke regels over de kosten bestaan.

## 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?**

Antwoord: Er geldt geen plafond voor het inzetten van deskundigen. Voor de kosten voor het inzetten van deskundigen gelden voor de BOG en de EOR, ingesteld volgens de subsidiaire bepalingen van de WEOR (vangnetregeling die in werking treedt als de onderhandelingen over de EOR-overeenkomst niet tot een resultaat leiden), een redelijkheidsvereiste zoals beschreven in het antwoord op vraag 3. Bovendien geldt voor de EOR opgericht volgens de subsidiaire bepalingen een

---

<sup>18</sup> COM(2024)14, p. 34

noodzakelijkheidsvereiste voor de inzet van een deskundige. Voor alle andere EOR's geldt dat het hoofdbestuur en de werknemersvertegenwoordigers zelf in de EOR-overeenkomst afspraken maken over de inzet van deskundigen, waarbij ze beperkingen kunnen aanbrengen die bij hun situatie past. Ik beoog geen plafond voor het inzetten van deskundigen.

**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 zijn voor arbeidsvoorwaarden? Hoe voorziet de regering dat die scheiding ook in de praktijk kan worden toegepast?**

Antwoord: Door de herziening van de EOR-richtlijn verandert er niets aan de huidige rollen en verantwoordelijkheden van de EOR en vakbonden. De EOR heeft recht op informatie en raadpleging over grensoverschrijdende aangelegenheden, betreffende de onderneming waar hij is ingesteld. Vakbonden houden zich primair bezig met arbeidsvoorwaarden en belangenbehartiging van werknemers. Dit is de situatie in Nederland. Ik ben van mening dat deze verdeling van competenties in de praktijk doorgaans goed werkt. Het voorstel van de richtlijn brengt hier geen verandering in.

In de EOR-richtlijn is overigens voor de vakbond een kleine rol weggelegd. Ten eerste kent de EOR-richtlijn de mogelijkheid dat de BOG zich laat bijstaan door een vertegenwoordiger van bevoegde, erkende vakbondsorganisaties op communautair niveau, dit naar eigen keuze van de BOG. In het voorstel van de Commissie komt in de subsidiaire bepalingen (vangnetregeling voor als de onderhandelingen over de EOR-vereenkomst niet tot een resultaat leiden) ten tweede de mogelijkheid dat de EOR kiest voor een adviseur van een bevoegde, erkende vakbondsorganisatie op communautair niveau.

In de EOR-overeenkomst tussen werkgever en werknemers kan men hiervan afwijken. Ten derde worden de bevoegde Europese werknemers- en werkgeversorganisaties in kennis gesteld van de samenstelling van de Bijzondere Onderhandelingsgroep en van het begin van de onderhandeling.

**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?**

Antwoord: Het uitgangspunt van de WEOR is reeds dat de informatie- en raadplegingsprocedure is afgerond, voordat de ondernemer zijn definitieve besluit neemt. Nieuw in het voorstel van de Commissie is dat de ondernemer voor de vaststelling van het besluit de EOR een met redenen omkleed schriftelijk antwoord op het EOR-advies geeft. Hieraan is ook de voorwaarde toegevoegd: "...mits de werknemersvertegenwoordigers hun mening binnen een redelijke termijn overeenkomstig de eerste zin kenbaar hebben gemaakt". In het voorstel van de Commissie dient de EOR voorts zijn advies op redelijke termijn uit te brengen, rekening houdend de urgentie van de aangelegenheid.

Voor Nederlandse ondernemers is een gemotiveerd antwoord op een OR-advies niet nieuw, dit is ook een bestaande regel uit de WOR. Nederlandse ondernemers zijn hiermee gewend om de OR tijdig in adviesplichtige besluitvorming te betrekken, zodat de adviesprocedure met de gewenste zorgvuldigheid en met het doorlopen van alle in de WOR vereiste stappen kan worden doorlopen.

Ik verwacht daarom dat een tijdige betrokkenheid van de EOR niet op veel moeilijkheden zal stuiten. Mocht het toch tot problemen leiden, bijvoorbeeld omdat de EOR de procedure onnodig lijkt te rekken, dan kan de ondernemer zich beroepen op het vereiste dat de EOR rekening houdt met de urgentie van de aangelegenheid. Ik zie daarom geen reden om wettelijke uitzonderingen te creëren.

**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?**

Antwoord: De Nederlandse overlegcultuur en de wederzijdse open houding van werknemers en werkgevers is een groot goed. Het poldermodel zorgt voor stabielere arbeidsverhoudingen en een positievere sociaaleconomische ontwikkeling. Maar uiteindelijk wordt de cultuur van een onderneming bepaald door de werkgevers en werknemers in de onderneming. Een Nederlandse onderneming met werkzaamheden in andere landen, heeft te maken met een andere sociale verhoudingen, ook in de EOR.

Wel ligt het in de lijn der verwachting dat de medezeggenschapscultuur van het land van de moederonderneming leidend is in de onderneming. Dat is nu ook reeds het geval. De nieuwe richtlijn brengt hierin geen verandering.

**8.**

**Een herziene richtlijn zal leiden tot een aanpassing van de Wet op de Europese ondernemingsraden en leidt mogelijk tot extra handhavings- en sanctiebepalingen. Hoeveel handhavings-capaciteit denkt de regering in dat geval nodig te hebben?**

Antwoord: Het kabinet zet er op in dat de invulling van rechtsmiddelen en het sanctiebeleid dient te worden overgelaten aan de lidstaten zelf. Nederland zoekt hiervoor aansluiting bij gelijkgestemde lidstaten. Zodoende kan Nederland invulling geven aan het sanctiebeleid dat aansluit bij de Nederlandse praktijk van privaatrechtelijke handhaving. Er is dan geen extra handhavingscapaciteit nodig.

#### **D66 (SP)**

**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-vrouwverhouding 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?**

Antwoord: Uit nalevingsonderzoek<sup>19</sup> is gebleken dat 31% van de OR-plichtige ondernemingen geen OR heeft. Dit is onvoldoende. In de Kamerbrief bij de aanbieding van het onderzoek heb ik daarom maatregelen aangekondigd om de naleving te verbeteren.<sup>20</sup>

Voor de EOR ligt de situatie iets anders. Informatie en raadpleging in de EOR is een recht voor werknemers en wordt geregeld in overleg tussen de werkgever en de werknemers. Het instellen van een EOR is geen verplichting voor de werkgever.

Dit wordt het pas als de werknemers daar op de in de wet vastgelegde manier om vragen. Ik wacht het onderzoek naar de EOR af, maar verwacht dat alle grotere ondernemingen die daarvoor in aanmerking komen, al een EOR hebben ingesteld. Naar aanleiding van het onderzoek zal ik bezien of maatregelen nodig zijn.

**In de Kamerbrief van 21 december 2023 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?**

Antwoord: Het onderzoek is aanbesteed en in uitvoering. De geplande oplevering van het eindrapport is eind juni 2024.

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?**

Antwoord: Dit is afhankelijk van de voortgang van de onderhandelingen in Europa. Het onderzoek is naar verwachting wel op tijd afgerond om te betrekken bij de implementatie 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 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?**

Antwoord: Er zijn geen lidstaten die quota of streefcijfers hebben opgenomen in de wetgeving die de EOR-richtlijn implementeert. Wel kent een vijftal lidstaten regels voor gendergelijkheid binnen de nationale werknemersvertegenwoordiging. Dit zijn Oostenrijk, Duitsland, Frankrijk, Kroatië en Portugal. Het gaat daarbij, voor zover bekend, om een streven dat de samenstelling van de OR de gendersamenstelling in de onderneming weerspiegelt. Dit wordt vervolgens bereikt met regels voor de samenstelling van kieslijsten, genderneutrale criteria bij de oproep voor kandidaatstelling en

---

<sup>19</sup> Witteman, J., Vlaanderen, M., Meij, M. & Verhulp, E. (2023). Naleving op de wet op ondernemingsraden, SEO Rapport 2023-83, Amsterdam: SEO Economisch Onderzoek.

<sup>20</sup> Kamerstukken II, vergaderjaar 2023/2024, 29818, nr. 47.

inspanningsverplichtingen voor informatie en bewustwording. Dit zijn interessante voorbeelden. Het zal afhangen van de regels voor gendergelijkheid die in de herziene richtlijn komen, of deze ook toegepast kunnen worden op de EOR. Het kabinet zet in op een inspanningsverplichting, eventueel aangevuld met een streefcijfer.

**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?**

Antwoord: Het is te vroeg om vooruit te lopen op de resultaten van de onderhandelingen. Nederland zal tijdens de onderhandelingen steun zoeken bij andere lidstaten die ook bezwaren hebben tegen het voorstel van de Commissie op dit punt.

**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?**

Antwoord op vraag 6 en 7: Het kabinet zet in op een richtlijn die het mogelijk maakt om de privaatrechtelijke handhaving zoals we die nu kennen, voort te zetten. Hierbij zoekt Nederland aansluiting bij gelijkgestemde lidstaten. Mocht de richtlijn uiteindelijk iets anders regelen, dan zal het kabinet dan bezien wat een juiste manier is om de definitieve bepaling om te zetten.

**8.**

**In hoeverre zou hiertoe een (beperkte) rol kunnen worden weggelegd voor een Europese toezichthouder?**

Antwoord: Een Europese toezichthouder vormt geen onderdeel van het voorstel voor de herziening van de richtlijn. De mogelijkheid dat een rol voor een Europese toezichthouder wordt weggelegd, acht ik niet groot.

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,

C.E.G. van Gennip