



Internetconsultatie: Wet implementatie herziene EU-richtlijn Europese ondernemingsraden

Datum: 29 juli 2026

Reactie EOR Service SBI Formaat

Samenvatting

SBI Formaat EOR Service onderschrijft het doel van de herziene EU-richtlijn om Europese medezeggenschap effectiever te maken. Het implementatievoorstel doet daaraan in algemene zin recht, maar vraagt naar onze mening op enkele punten om aanscherping. De wetgever wordt verzocht expliciet vast te leggen dat de BOG al vóór de onderhandelingen recht heeft op scholing en advies. Ook moeten de minimeisen voor vertegenwoordiging in rechte van de EOR gelijk worden getrokken met die van de BOG. Verder is behoud van een objectief kader voor vertrouwelijkheid van belang, zijn extra waarborgen rond genderbalans nodig en moeten zwaardere financiële sancties mogelijk worden gemaakt.

Introductie

In deze reactie voorziet de EOR service van SBI Formaat, vanuit onze jarenlange ervaring met het trainen en inhoudelijk adviseren van medezeggenschap en bestuurders op nationaal en Europees niveau, het implementatievoorstel van commentaar.

De nieuwe richtlijn voor de Europese ondernemingsraden brengt aanmerkelijke verbeteringen voor de effectiviteit van medezeggenschap op Europees niveau. Het is daarnaast naar onze mening wenselijk dat verschillen tussen lidstaten, op belangrijke aspecten van de richtlijn, zoveel mogelijk worden teruggebracht. Voor effectieve medezeggenschap op Europees niveau moet worden voorkomen dat er een situatie ontstaat, waarin de keuze voor het vestigingsland van een EOR wordt beïnvloed door verschillen in implementatie van de richtlijn.

Het implementatievoorstel doet in algemene zin recht aan deze doelstellingen, door te kiezen voor zuivere implementatie van de richtlijn en tegelijkertijd aansluiting te zoeken bij de Nederlandse traditie van medezeggenschap. Daar waar ruimte bestaat voor eigen invulling, dienen de doelstellingen van de richtlijn zoveel mogelijk in het oog te worden gehouden, boven specifieke belangen of omstandigheden. De zuivere implementatie biedt ruimte aan de medezeggenschapspraktijk om, al dan niet door middel van jurisprudentie, op transparante wijze, in lijn met de doelstellingen van de richtlijn, in deze invulling te voorzien.

Nederland is het eerste land dat een concreet voorstel voor implementatie van de richtlijn heeft gepubliceerd. Dat verdient lof, en legt tegelijkertijd een verzwaarde verantwoordelijkheid neer bij de wetgever. In het buitenland wordt met grote interesse gekeken naar het implementatievoorstel en het is niet ondenkbaar, dat andere lidstaten daaruit elementen overnemen. Het is ook daarom niet wenselijk om af te wijken van de uitgangspunten en doelstellingen van de richtlijn.

Hieronder behandelen wij die aspecten van het voorstel die wat ons betreft aanscherping behoeven.

Scholing voor de Bijzondere Onderhandelingsgroep

De positie van de Bijzondere Onderhandelingsgroep (BOG) wordt door het implementatievoorstel verbeterd. Zo is de wettelijke vereiste tot het komen van een overeenkomst niet langer beperkt tot één vergadering. Ook in de juridische vertegenwoordiging van de BOG is in het implementatievoorstel goed voorzien. Wel zien we in de praktijk vaak dat er, specifiek in het kader van de BOG, discussie bestaat over het moment waarop de BOG zijn recht op scholing en advies kan uitoefenen. Het komt voor dat het aanvangen van de onderhandelingen over een agreement zo lang mogelijk wordt uitgesteld. Juist omdat er nog geen concrete afspraken over scholing en advies zijn gemaakt in de overeenkomst, wordt daarmee vaak ook de scholing of mogelijkheid tot het inschakelen van ondersteuning voor de BOG uitgesteld.

De BOG moet daarom in de gelegenheid worden gesteld om scholing te volgen, vóór de onderhandelingen over een overeenkomst aanvangen, juist om zich daarop te kunnen voorbereiden. Om vanaf het begin van de onderhandelingen over de overeenkomst een gelijk speelveld tussen de bestuurder en de BOG te bevorderen, vragen we de wetgever om expliciet in het wetsvoorstel of het memorandum van toelichting op te nemen dat het recht op scholing en advies van de BOG niet wordt beperkt door het al dan niet plaatsvinden van een vergadering zoals bedoeld in het voorgestelde artikel 11, eerste lid, WEOR.

Vertegenwoordiging in rechte van de EOR

De nieuwe richtlijn verplicht lidstaten om vertegenwoordiging in rechte van de EOR te regelen en biedt zo dus meer mogelijkheden voor rechtsgang door de EOR. In Nederland is rechtsgang door een EOR reeds mogelijk, al staat niet vastgesteld wie de EOR in rechte vertegenwoordigt zoals bij de OR in artikel 7 van de WOR. Het huidige implementatievoorstel behandelt de vertegenwoordiging in rechte van de BOG en de EOR via twee aparte regelingen. De vertegenwoordiging van de BOG wordt direct geregeld door artikel 13 van de WEOR, terwijl de vertegenwoordiging in rechte van de EOR conform artikel 11, derde lid, onder c, WEOR, voorzien moet worden in de EOR-overeenkomst. Het implementatievoorstel stelt geen aanvullende eisen aan deze regeling en legt de invulling volledig neer bij de onderhandelende partijen. Dat impliceert dat elke overeengekomen regeling voor rechtsvertegenwoordiging van een EOR geldig is, ook als deze niet voldoet aan de basisprincipes van democratische verkiezing uit hun eigen midden zoals in artikel 13 van de WEOR en artikel 7 van de WOR worden gesteld.

De vertegenwoordiging van de EOR in rechte wordt hiermee potentieel inzet van de onderhandelingen voor een EOR-overeenkomst. Dit vormt een substantieel risico voor zowel de legitimiteit van het voorzitterschap van de EOR als de toegang tot het recht van de EOR. Het is, met de ervaringen uit de praktijk van dergelijke onderhandelingen in het achterhoofd, niet ondenkbaar dat kwaadwillende ondernemingen, bewust misleidende clausules betreffende het voorzitterschap van de EOR proberen op te nemen in de overeenkomst, waarmee mogelijkheden tot rechtsgang van de EOR permanent geblokkeerd kunnen worden. Voorbeelden zijn clausules die vertegenwoordiging in rechte beleggen bij de bestuurder zelf, een ander individu binnen de onderneming maar buiten de EOR zoals HR of Legal, of een volledig externe partij in dienst van de onderneming. Ook clausules die het voorzitterschap bij een specifiek lid van de EOR beleggen, zonder alternatieve bepaling mocht deze persoon geen zitting nemen in de EOR, zijn denkbaar.

We vragen daarom om in het wetsvoorstel de minimale eisen aan de vertegenwoordiging in rechte van de EOR, gelijk te trekken aan die van de BOG. Daarmee wordt gegarandeerd dat de vertegenwoordiging in rechte van de EOR geschiedt door een voorzitter die zelf lid is van de EOR en is

verkozen uit hun midden. Dat staat eventuele aanvullende afspraken over het voorzitterschap, dan wel plaatsvervangend voorzitterschap, in de overeenkomst niet in de weg.

Vertrouwelijkheid

De toevoeging van objectieve criteria voor de toepassing van geheimhouding in de vorm van de Wet bescherming bedrijfsgeheimen is een aanzienlijke verbetering voor de informatiepositie van de EOR. Enerzijds betreft dit het verstrekken van informatie onder geheimhouding, waar de Wet bescherming bedrijfsgeheimen een kader biedt, maar waar ook aanvullende afspraken onder de overeenkomst mogelijk zijn. Omdat bedrijven in verschillende contexten opereren wat betreft werknemersvertegenwoordiging, is het wenselijk dat bedrijven hierover per overeenkomst verschillende afspraken kunnen maken. Nadere wettelijke invulling voor welke soort informatie onder geheimhouding verstrekt kan worden aan de EOR is daarom ook niet wenselijk.

Daar bovenop wordt het niet-delen van informatie met de EOR aanzienlijk moeilijker gemaakt, omdat het op dat vlak niet langer mogelijk is om aanvullende regelingen af te spreken per overeenkomst. We onderstrepen het belang van een vooraf toetsbaar objectief kader met betrekking tot vertrouwelijkheid van informatie. De Wet bescherming bedrijfsgeheimen voorziet in dat kader en kan, door aan de voorkant objectivering mogelijk te maken, juridische procedures voorkomen. Het zou geen recht doen aan de intenties van de richtlijn om dit af te zwakken.

Genderbalans

Naast het effectiever inrichten van Europese medezeggenschap heeft de richtlijn tevens als doel om de balans tussen mannen en vrouwen in Europese Ondernemingsraden te verevenen. Streven is dat mannen en vrouwen elk ten minste 40% van de BOG of EOR uitmaken. Dit is een belangrijk streven, aangezien mannen in veel EOR's en BOG'en zijn oververtegenwoordigd.

Het opleggen van een inspanningsverplichting aan de EOR roept wel een aantal vragen op. De wetgever heeft al duidelijk gemaakt dat het niet voldoen aan de inspanningsverplichting de formatie en rechten van een BOG of EOR niet in de weg mag zitten. Desalniettemin is het nog niet volledig duidelijk wanneer een EOR of een BOG aan zijn inspanningsverplichting heeft voldaan. Dit is met name het geval bij de EOR, die volgens artikel 11, zevende lid van de WEOR verplicht is om in de EOR-overeenkomst regelingen vast te stellen om het beoogde genderevenwicht te realiseren. Omdat lidstaten in principe zelf over hun afvaardiging naar de EOR gaan, moet hier zorgvuldig worden gebalanceerd tussen het bevorderen van een evenwichtige afvaardiging en de vrijheid van lidstaten om hun eigen afvaardiging te kiezen. De subsidiaire bepalingen (artikel 16, tweede lid, van de WEOR) geven hier meer richting aan, hoewel het lastig blijft om te bepalen wanneer een EOR zich voldoende heeft ingezet om een evenwichtige vertegenwoordiging te realiseren.

Daarnaast bestaan er aanzienlijke verschillen in de man/vrouwverhouding tussen ondernemingen. De richtlijn heeft desalniettemin gekozen voor een vast percentage, wat juist ook de vertegenwoordiging van vrouwen in de EOR moet bevorderen in sectoren waar ze thans ondervertegenwoordigd zijn in het personeelsbestand. Wel kan een onbalans in de man-vrouwverhouding in het personeelsbestand een onderdeel zijn van de schriftelijke verklaring wanneer de 40% vertegenwoordiging niet wordt gehaald.

Daarvoor is het dan wel belangrijk dat de EOR en BOG het formele recht krijgen toegekend op de informatie en de communicatiemiddelen, die noodzakelijk zijn om deze schriftelijke verklaring op te

kunnen stellen en onder al het Europese personeel te kunnen verspreiden. In de praktijk is dit nog lang niet altijd het geval. Het gaat dan bijvoorbeeld om toegang tot het intranet of email, maar ook om informatie over de verhouding mannen en vrouwen in verschillende landen en bedrijfsonderdelen die een onderdeel kunnen zijn van de schriftelijke uitleg. Indien deze communicatiemiddelen er niet zijn, is het de vraag of een EOR aan zijn verplichting heeft voldaan wanneer de boodschap onder de vertegenwoordigers wordt verspreid, met als verzoek deze verder te verspreiden onder het personeel uit hun lidstaat. Belangrijk is dat moet worden voorkomen dat de communautaire onderneming de EOR er, bewust of onbewust, van kan weerhouden goed gevolg te geven aan zijn inspanningsverplichting.

Onder artikel 5, eerste lid, van de WEOR is het mogelijk dat een individu via de rechter een EOR kan vragen om aan hun inspanningsverplichting te voldoen wanneer dat naar hun inzien onvoldoende is gebeurd. De wet biedt zo de mogelijkheid voor individuen om op deze wijze lidmaatschap van een EOR of BOG trachten af te dwingen of te voorkomen. Uit de praktijk blijkt dat de positie van individuele vertegenwoordigers in een EOR nogal eens onder druk staat vanuit verschillende partijen. Hoewel de positie van de BOG en EOR als geheel hier in het implementatievoorstel al tegen is beschermd in het kader van het genderevenwicht, is dit voor de individuele vertegenwoordigers nog niet het geval. Omdat dit voor het goed functioneren van de EOR als geheel wel noodzakelijk is, verzoeken we de wetgever hier waarborgen voor aan te brengen om ook de positie van individuele vertegenwoordigers te beschermen.

Boete- en handhavingsstructuur

De richtlijn verlangt van de lidstaten een sluitend systeem van rechtshandhaving met doeltreffende, afschrikkende en evenredige sancties. Uitgangspunt moet zijn dat deze sancties voldoende preventieve werking hebben.

Omdat bij de voorliggende implementatie aansluiting is gezocht bij de WOR, loopt de weg voor afschrikkende en evenredige sancties via de Ondernemingskamer, die kan overgaan tot het opleggen van voorzieningen en, indien daar geen opvolging aan wordt gegeven, sancties op grond van een economisch delict (cat. 4). De nadruk ligt bij de Ondernemingskamer echter op het herstellen van beleid, niet op het opleggen van sancties.

In de Nederlandse praktijk is het ook niet zo dat de Ondernemingskamer als middel wordt gebruikt om het oprichten van een ondernemingsraad af te dwingen. In het kader van de EOR is dit wel een hoofddoel van rechtshandhaving. Daarnaast heeft men binnen het werkingsgebied van de WEOR te maken met omvangrijke bedrijven met evenredig grote financiële belangen, die maken dat de maximumboete uit cat. 4 conform de Wet Economische Delicten (WED) een onvoldoende afschrikwekkende werking heeft. Het is bovendien aannemelijk dat de kosten die worden geassocieerd met het opvolgen van een opgelegde voorziening, in de praktijk hoger uit zullen vallen dan de financiële sanctie, wanneer een onderneming geen gevolg geeft aan een opgelegde voorziening.

Wij zijn dan ook van mening dat de keuze voor afschrikking door de mogelijkheid van een hoge boete, die in de richtlijn wordt gemaakt, niet op de juiste wijze wordt vertaald door -ook als het gaat om dit aspect- aan te sluiten op de Nederlandse nationale praktijk met een voorname rol van de Ondernemingskamer en eventueel toepassing van de WED. Het preventieve karakter van de beoogde boete gaat in die vertaling verloren.

De boete dient te zijn gericht op handhaving, in situaties waarin er geen gehoor wordt gegeven aan de wettelijke plicht een EOR op te richten of als dat proces onrechtmatig gefrustreerd wordt. Dat handhavende karakter van de boete wordt beter gehonoreerd als de boeteclausule wordt toegepast door toezicht vanuit de overheid op naleving van de WEOR.

Vele in Nederland werkzame toezichthouders op het bedrijfsleven (i.c. de AP, ACM, DNB en AFM) hanteren boetes van een dergelijke omvang als voorgenomen in de richtlijn. Juist omdat eenzelfde afschrikwekkende werking daarmee wordt beoogd. Als het gaat om het toezicht op de naleving van de WEOR pleiten wij er daarom voor om een dergelijke bevoegdheid toe te kennen aan de Arbeidsinspectie, die toezicht houdt op arbeidsverhoudingen. Handhaving kan zo plaatsvinden wanneer een melding vanuit de medewerkers van een communautaire onderneming daar aanleiding toe geeft, met de mogelijkheid een boete te kunnen opleggen die recht doet aan de omvang van de onderneming.

Nadat toepassing geëffectueerd is, komt de vraag aan de orde hoe een communautaire onderneming zelf invulling geeft aan de WEOR. Het gaat hier om kwesties die niet direct voortvloeien uit de WEOR, maar uit de EOR-overeenkomst. Omdat het hier over een overeenkomst tussen twee partijen binnen dezelfde onderneming gaat, ligt extern toezicht niet langer voor de hand. Deze contextuele kwesties horen beter thuis bij de Ondernemingskamer, die er immers op is gericht dat regels en beleid worden hersteld zodat de goede gang van zaken in een organisatie weer prevaleert.

Tot zover onze reactie in het kader van de internetconsultatie over de implementatie van de nieuwe richtlijn door middel van aanpassing van de WEOR.

Namens de SBIFormaat EOR Service

Ingmar Jansen, MSc
Jochem Spronk, MSc
drs. André van Deijk