



website: www.eorbondgenoten.eu

email: info@eorbondgenoten.eu

KORT VERSLAG bijeenkomst 5 februari 2013

Op 5 februari 2013 is de derde bijeenkomst van het platform EOR Bondgenoten gehouden op het hoofdkantoor van FNV Bondgenoten (Varrolaan 100) in Utrecht. Bij deze bijeenkomst waren ongeveer 40 genodigden (financiële sector, ict sector en enkel andere sectoren; FNV Bondgenoten, FNV Formaat) aanwezig.

De sprekers bij deze bijeenkomst zijn:

- Ton Damen, lid Select Committee EWC HP;
- André Joosten, partner bij Sprengers Advocaten (voorheen Advokatenkollektief);
- Fred Petersson, voorzitter SE Works Council bij Equens.

De bijeenkomst wordt geleid door Gerard van Hees, bestuurder bij FNV Bondgenoten en staat in het teken van:

- het uitwisselen van kennis, kunde en ervaringen teneinde meer invloed te kunnen verkrijgen op besluiten van transnationale ondernemingen;
- het beter gebruik kunnen maken van de Europese medezeggenschapsregelgeving (zowel op Europees niveau als op landniveau);
- bevordering van de betrokkenheid van vakbonden bij het werk van Europese ondernemingsraden (EOR) en komen tot meer en betere ondersteuning van EOR-en vanuit nationale en Europese vakbonden.

Bob Bolte en **Ernst Kuntz** vertellen over de ervaringen met het platform sinds de vorige bijeenkomst (23 maart 2012) (zie korte presentatie). Met name het onderwerp crowdsourcing heeft in het afgelopen jaar behoorlijk wat aandacht gekregen en krijgt die nog steeds. Het manifest dat vorig jaar over dit onderwerp is opgesteld, is inmiddels vertaald in het Frans, Duits en Engels. Binnen EOR-en (zoals IBM) biedt dit goede mogelijkheden om verder te praten over het onderwerp en om soortgelijke acties in andere landen op gang te brengen. Er is ook nog behoefte aan vertalingen in het Italiaans en Spaans. Volgende week staat het onderwerp op het programma van een training voor vakbonds-EOR-coördinatoren, die door UNI Europa en ETUI in Florence wordt georganiseerd. Ook binnen de vakcentrale FNV is er inmiddels belangstelling voor het onderwerp gekomen. Vanuit de vakbond bezien biedt het platform met dit soort onderwerpen goede kansen om op projectmatige wijze bepaalde problemen aan te pakken. Bob Bolte en Ernst Kuntz hebben samen met Petra Molenaar van FNV Formaat/EOR Service een "abstract" gemaakt voor de jubileumconferentie van ILERA (International Labour and Employment Relations Association), die in juni door het Amsterdams Instituut voor ArbeidsStudies (AIAS) van de Universiteit van Amsterdam, samen met een aantal andere universiteiten in Amsterdam wordt georganiseerd.

Ton Damen, lid van het Select Committee van de EOR van HP vertelt over zijn ervaringen bij HP: een case over hoe de EOR probeert zijn recht te krijgen om te kunnen functioneren als



website: www.eorbondgenoten.eu

email: info@eorbondgenoten.eu

werknemersvertegenwoordiging op Europees niveau bij een grote afslankingsoperatie en hoe de EOR zelf kan bepalen of en wie hij in voorkomende gevallen als expert kan inhuren. Het een en ander gebeurt momenteel onder Belgisch recht en met een zgn. artikel 13 overeenkomst. Van de beperkingen die dat laatste oplevert, wil de EOR graag afkomen. Dankzij de inzet van de Belgische vakbonds-EOR-coördinator is het mogelijk geworden om een zaak bij de Belgische rechtbank aan te spannen. Intensieve besprekingen hierover hebben als voorlopig resultaat opgeleverd, dat de rechtszaak teruggetrokken is door de EOR/vakbonden en dat er onderhandeld gaat worden door een delegatie uit de EOR over een nieuwe EOR-overeenkomst onder Engels recht, met als deadline 1-12-2013. Daarbij is het uitgangspunt dat de vangnetregeling onder Engels recht betere mogelijkheden oplevert dan waarin de huidige artikel 13 overeenkomst voorziet.

De belangrijkste lessen die de EOR uit het gebeurde heeft getrokken zijn:

- zorg dat je gemandateerd bent (regels kunnen door juristen verschillend uitgelegd worden);
- houdt het juridisch kader correct;
- zorg dat je goed geïnformeerd en gecoördineerd blijft;
- haal er op tijd hulp (externe deskundigheid/ondersteuning) bij;
- communiceer naar je achterban (en naar andere stakeholders, zoals vakbonden);
- blijf professioneel werken als EOR;
- wees alert op hoe je besluiten tot stand komen en controleer achteraf via een (anonieme) enquête onder de EOR-leden of alles goed gegaan is.

Andre Joosten, partner bij Sprengers Advocaten (voorheen Advokatenkollektief) zegt dat het land onder welk recht de EOR-overeenkomst tot stand is gekomen, bepalend is voor hoe je in voorkomende gevallen je recht kunt krijgen. Had de HP-case onder Nederlands recht plaatsgevonden, dan zou in Nederland op grond van boek II van het Burgerlijk Wetboek het overeenkomstenrecht van toepassing zijn, waarbij begrippen als redelijkheid en billijkheid een belangrijke rol spelen. Als het bij onderhandelen niet lukt, dan kun je terugvallen op die twee elementen: overeenkomstenrecht en billijkheid. De Ondernemingskamer (OK) zou daarvoor wel gevoelig zijn. Als een besluit in het ene land gevolgen heeft voor (een onderdeel in) een ander land, kan ook een Nederlandse OR adviesrecht claimen over dat besluit. Een voorbeeld hiervan is een ING case: in Azië wordt de verzekeringstak verkocht. In Nederland is een aantal werknemers werkzaam voor deze Aziatische activiteiten – 160 volgens werknemers, 3 volgens werkgever. Verbod verkoop bij rechtbank Amsterdam aangevraagd. De zaak is door de werknemers verloren (o.m. onduidelijkheid over het aantal Nederlandse werknemers dat hierbij was betrokken), maar er is in ieder geval wel een poging ondernomen om in vroegtijdig stadium geïnformeerd te worden over een transactie buiten Nederland (buitenland-clausule).

Vervolgens loopt Andre Joosten in grote lijnen door de herschikte EOR-richtlijn.

Informatieverstrekking: in de definitie is een aantal elementen ingebracht die er voor moeten zorgen dat een EOR tijdig en volledig geïnformeerd wordt en zich met deze informatie een diepgaand oordeel kan vormen over het (voorgenomen besluit).



website: www.eorbondgenoten.eu

email: info@eorbondgenoten.eu

Raadpleging: hiervoor gelden dezelfde verbeteringen, waardoor het raadplegingsrecht van de EOR meer is gaan lijken op het Nederlandse adviesrecht. Naleving van de procedure kan in Nederland worden gevorderd bij de rechtbank (voor EOR-en die onder Nederlands recht zijn ingesteld).

Onderwerpen waarover informatie en/of consultatie moet plaatsvinden zijn o.a.: vermoedelijke ontwikkeling van de werkgelegenheid, fusies, inkrimpingen. Wanneer is een aangelegenheid grensoverschrijdend (**transnationaal**)? Als er bij het besluit ten minste vestigingen in twee staten betrokken zijn. Maar, als een besluit dat genomen wordt in Frankrijk in Nederland gevolgen zou hebben, is er ook sprake van een grensoverschrijdende aangelegenheid.

Achterbanoverleg is erg belangrijk, ook voor de EOR. Daarover moet je afspraken maken in je overeenkomst.

Hoe ga je om met in specifieke situaties opgelegde **geheimhouding**, bijvoorbeeld wanneer er met ontslag e.d. wordt bedreigd? Geheimhouding is een lastig aspect in de medezeggenschap. Soms is het onvermijdelijk, maar hoe bepaal je dat en hoe kun je dan toch tot goede afspraken komen. Je kunt naar de OK om te proberen de geheimhouding op te laten heffen, maar dat geldt alleen wanneer er sprake is van een EOR onder Nederlands recht.

In de Nederlandse wetgeving zijn niet 'de overwegingen' meegenomen die zijn gebruikt voor de Europese richtlijnen. Daaruit kun je nog wel eens putten om je recht te halen.

Fred Petersson, voorzitter SE Works Council Equens.

Equens was een van de eerste bedrijven (Europese Vennootschap/Société Européenne/SE) waar als Europese medezeggenschap een SE Works Council (SEWC) werd uitonderhandeld. Bij die onderhandelingen wilden de Nederlandse afgevaardigden o.m. het voordrachtsrecht voor de benoeming van een commissaris laten overgaan naar de SEWC. Uiteindelijk is dat aspect gebruikt als onderhandelingsargument om tot een betere overeenkomst te komen.

Op grond van de overeenkomst kan in een vroegtijdig stadium invloed op besluiten worden uitgeoefend door de SEWC. Dat betekent wél dat er soms sprake is van vertrouwelijke informatie. De CEO gebruikt de SEWC zelf ook om draagvlak te vinden in de organisatie. De SEWC ontvangt alle agenda's van de RvB en de RvC.

Eigen missie en visie SEWC

Op een moment waarop dat goed mogelijk was, heeft de SEWC een eigen missie en visie ontwikkeld en geformuleerd. Daarvoor is draagvlak verkregen bij de nationale medezeggenschapsraden. De missie en visie gaan uit van een balans tussen werknemersbelangen en bedrijfsbelang, good employership, gehanteerd door de werkgever en uitgedragen door de werknemers. Getoetst wordt of besluiten m.b.t. de business in het belang van de werkgelegenheid zijn én van de klant en dus ook van het bedrijf. Bij consultatieprocedures wordt dit als richtlijn gehanteerd. Er is sprake van een zelfstandige positie van de SEWC en deze vertegenwoordigt alle medewerkers binnen de organisatie.

Momenteel wordt gewerkt met een procedure voor consultatietrajecten, waarbij geheimhouding voor de SEWC ook geldt voor anderen, zoals lokale ondernemingsraden (omdat die ook onder een



website: www.eorbondgenoten.eu

email: info@eorbondgenoten.eu

geheimhouding vallen). In fase 1 van de procedure gaat om het idee (vaak nog niet eens voorgenomen besluit), zo nodig onder geheimhouding. Soms weet lokaal management er zelfs nog niets van, terwijl al wel input wordt gevraagd aan de SEWC en de lokale ondernemingsraden. Fase 2 is te vergelijken met een gewone adviesaanvraag in Nederland. Dan is er sprake van meer concrete invulling van het besluit. Ook dit gebeurt dan gelijktijdig/parallel op lokaal en Europees niveau. Tot nu toe werkt deze procedure goed en is die aanpasbaar van twee zijden. Wellicht werkt het bij Equens ook goed omdat het om kleine groepen gaat, drie landen en een kleine SEWC.
