



**AAN HET WERK
MET DE EOR**



INHOUDSOPGAVE

1. HET OPRICHTEN VAN EEN EOR	6
Het recht op een EOR	6
Voorbeeld Brief voor verzoek tot onderhandelen	7
De Bijzondere Onderhandelingsgroep (BOG)	8
Onderhandelingen en subsidiaire bepalingen	9
2. DE EOR-OVEREENKOMST	10
Heronderhandeling van bestaande overeenkomsten	11
3. HET JURIDISCH KADER VAN EEN EUROPESE ONDERNEMINGSRAAD	12
Richtlijn en nationale wetgeving	12
Bijzondere vormen van een EOR, onder andere “artikel 13” en Forum	13
4. DE EOR IN DE PRAKTIJK	15
Informatie en raadpleging	15
Onderwerpen voor de EOR	15
EOR vergaderingen	17
Samenwerking EOR - (C)OR	17
De EOR en de vakbond	18
Deskundige ondersteuning voor de EOR	19
MEER LEZEN?	20
Websites	20
Nieuwsbrieven	20
Literatuur	21

INLEIDING

Wie in een concern of onderneming werkt met vestigingen in één of meer andere Europese landen, kan te maken krijgen met de Europese ondernemingsraad (EOR). Wat is nu precies zo'n Europese ondernemingsraad? Hoe kunt u er een oprichten, waar moet men aan voldoen en op welke manier kan de vakbond u ondersteunen? De antwoorden op deze en andere vragen vindt u in deze brochure. In het eerste hoofdstuk vindt u informatie over het oprichten van de EOR. Hoofdstuk twee gaat in op de EOR-overeenkomst. In het derde hoofdstuk behandelen we de achtergrond van de EOR. Het vierde hoofdstuk tenslotte gaat over de EOR in de praktijk en de ondersteuning die u van de vakbeweging mag verwachten.

Waarom een Europese ondernemingsraad?

In Nederland zijn werknemers goed georganiseerd. We hebben actieve vakbonden en op bedrijfsniveau is er de ondernemingsraad. Deze medezeggenschap binnen de onderneming houdt echter op bij de grens, terwijl bedrijven in toenemende mate op internationaal niveau georganiseerd zijn. In internationale concerns vindt veel besluitvorming op centraal niveau plaats. Denk maar aan verplaatsing van productie, centralisatie van diensten, outsourcing, sluiting van vestigingen en in toenemende mate ook het personeelsbeleid.

De Europese ondernemingsraad zorgt ervoor dat de inspraak van werknemers niet bij de grens stopt, maar dat er grensoverschrijdende medezeggenschap is. Hierdoor wordt het mogelijk om met de daadwerkelijke besluitnemers in gesprek te gaan en op dat niveau invloed uit te oefenen. Ervaring van meer dan 15 jaar met EORs, waarvan er nu bijna 1.000 actief zijn, maakt duidelijk dat Europese samenwerking misschien niet altijd even makkelijk gaat, maar dat het zeker mogelijk is de stem van de werknemers op internationaal niveau te laten horen.

Behalve de mogelijkheid om invloed uit te oefenen op de besluitvorming binnen het concern, levert deelname aan de EOR ook nuttige informatie op voor de lokale medezeggenschap in de verschillende landen. Deze informatie komt in eerste instantie van management. Maar ook de onderlinge uitwisseling tussen de leden van de EOR, die veelal actieve vakbonds- en/of OR-leden op lokaal niveau zijn, blijkt in de praktijk bijzonder waardevol.

Strategische afwegingen vakbond

Voor Nederlandse medezeggenschappers is de hoeveelheid werk regelmatig een afweging. Is die extra inspanning voor een EOR het wel waard. Zeker als dit werk dezelfde OR(kader)leden de EOR 'erbij' moeten doen, speelt dit. Als het hoofdkantoor bovendien in Nederland zit, heeft de OR of COR al veel informatie en entree bij het management. Soms speelt het misverstand dat beïnvloeding door de EOR het adviesrecht van de Nederlandse COR/OR ondergraaft; dat is echter onjuist.

Bij een EOR bij een belangrijk concern, is het verstandig op te letten wie er afgevaardigd wordt. Te vaak is er achteraf spijt over 'foute opstelling' van de EOR door toedoen van een EOR-afgevaardigde zonder draagvlak bij de Nederlandse collega's.

De goede informatieverstrekking naar de Nederlandse medezeggenschap ontbreekt elders in Europa. Zo'n EOR is voor vertegenwoordigers uit andere landen vaak de enige informatiekanalen en beïnvloedingskansen. Oprichting van de EOR is dus ook een vorm van solidariteit met collega's elders. Bovendien vormt de EOR een netwerk. Als het concern bijvoorbeeld een internationale reorganisatie wil doorvoeren, is dat netwerk broodnodig. Een hoofdkantoor in Nederland garandeert niet dat de directie hier productie of dienstverlening over-eind wil houden! De afvaardiging naar de EOR hoeft niet uit de kring van de COR of OR te komen. Je mag een ander afvaardigen, die ruimte biedt de wet. Je kunt zoeken naar een kaderlid dat affiniteit met internationaal werk heeft. Zo worden de zittende medezeggenschappers ontzien. Goede afspraken met zo'n afgevaardigde en de medezeggenschap is dan wel een voorwaarde.

De tendens is zichtbaar dat Europese bonden gaan onderhandelen met werkgevers: per sector of per concern. De samenwerking met de EOR's wordt dan gezocht naast formele voorlegprocedures per aangesloten vakbond.

Alternatieven zijn denkbaar als de vakbond de investering in een EOR niet zinvol vindt. Denk aan internationaal kaderoverleg bij belangrijke veranderingen. Bij een overzichtelijk concern met vestigingen in twee of drie landen kun je ook het netwerk organiseren waarbij de vakbondsbestuurder op zich neemt de kwesties uit de verschillende landen bij de hoofddirectie aanhangig te maken.

1. HET OPRICHTEN VAN EEN EOR

HET RECHT OP EEN EOR

Als een concern tenminste 1.000 werknemers in de lidstaten van de EU/EER (zie kader pagina 12) heeft en minstens twee landen met 150 werknemers, is er sprake van een communautaire onderneming en hebben de werknemers het recht op een EOR. Het bestuur van het concern is verplicht om desgevraagd informatie te verstrekken aan de betrokken partijen over de werknemersaantallen in de lidstaten. De EOR valt vervolgens onder de wetgeving van het land van het moederbedrijf. Bevindt zich het moederbedrijf buiten de lidstaten en is het niet duidelijk welk land in Europa leidend is, dan wijst het concern een vertegenwoordiger aan in een land dat wel onder de richtlijn valt. Gebeurt dat niet, dan geldt de wet van de lidstaat waar het bedrijf het meeste personeel in dienst heeft.

Twee partijen kunnen het initiatief nemen om een Europese ondernemingsraad op te richten: de werkgever of de werknemers. Voor de werknemers geldt dat de aanvraag moet komen van 100 werknemers of hun vertegenwoordigers uit tenminste twee landen. In de praktijk worden de verzoeken meestal ingediend door ondernemingsraden of vakbonden. Overweegt u een EOR op te richten, dan is het verstandig om alvast medestanders te zoeken in één of meer andere landen. U kunt dan samen of ieder apart, maar wel gecoördineerd, een verzoek indienen bij het hoofdbestuur.

Contact leggen met vertegenwoordigers in andere landen

In principe is voor het verzoek om te gaan onderhandelen maar van één andere vestiging in het buitenland de ondersteuning nodig. Om die ondersteuning te krijgen kan men het best direct contact opnemen met werknemersvertegenwoordigers in een ander land. Elk land kan zelf een verzoek aan het hoofdbestuur schrijven. Of als het lukt dat te coördineren, is het mogelijk om een gezamenlijke brief namens meerdere landen sturen.

In het concern moeten de namen en adressen van de vestigingen in Europa bekend zijn. Toch krijgt men die niet altijd. Soms staan ze in het jaarverslag, soms weten collega's in het bedrijf wel iets over andere vestigingen en anders kan soms de bedrijfswebsite of Google informatie geven. Als men de adressen heeft, zal men over het algemeen voor bijvoorbeeld Duitsland, Frankrijk en België mogen aannemen dat daar ook lokale OR's zijn.

De Europese vakbondsfederaties coördineren de initiatieven tot oprichting van een EOR. Het is daarom nuttig een afschrift van een verzoek om te gaan onderhandelen aan hen te sturen. Zij kunnen ook helpen om contact te leggen met collega's in andere landen. U kunt zelf contact opnemen met de Europese vakbondsfederatie (zie kader pagina 18) of uw vakbondsbestuurder vragen dat te doen. Als het niet lukt om direct buitenlandse steun voor het verzoek te krijgen, dan is het raadzaam uw verzoek toch maar alvast aan het hoofdbestuur te sturen. Niet geschoten is altijd mis. Stuur de brief aangetekend. De termijnen die gelden voor het onderhandelen gaan in vanaf het moment dat de (tweede) brief is verzonden.

VOORBEELD BRIEF VOOR VERZOEK TOT ONDERHANDELEN

Aan:

Geachte heer/mevrouw,

Op basis van hetgeen vastgesteld is in richtlijn van de EU, 2009/38/EG (bij Nederlands concern: verwijs naar de Wet op de EOR), verzoeken we u hierbij een Bijzondere onderhandelingsgroep in het leven te roepen en de onderhandelingen te openen om een Europese ondernemingsraad op te richten voor (naam concern).

(Indien brief niet aan hoofdbestuur gaat maar aan lokaal bestuur: Wij verzoeken conform de wettelijke verplichting, dit verzoek door te sturen naar de verantwoordelijke persoon in het hoofdbestuur).

Dit verzoek doen wij namens (OR, aangeven; die in Nederland xx werknemers van (concern) vertegenwoordigt). (Indien al bekend is welk ander land dit verzoek ondersteunt, dat hier vermelden: Een soortgelijk verzoek is gedaan op xx door xx). Zoals u wellicht weet rust op u de plicht om binnen zes maanden na het ontvangen van dit verzoek, een eerste vergadering van de Bijzondere Onderhandelingsgroep te organiseren.

Om deze vergadering voor te bereiden ontvangen wij graag we de contactgegevens van degene die namens uw concern hiervoor de verantwoording zal nemen en ontvangen wij graag een lijst van de vestigingen van (concern) met adressen en werknemersaantallen in alle 27 EU-lidstaten plus indien relevant, Liechtenstein, Noorwegen en IJsland. Indien u meer informatie wenst, kunt u altijd contact met ons opnemen. Graag ontvangen wij ook een bevestiging van ontvangst van deze brief.

ondertekening

DE BIJZONDERE ONDERHANDELINGSGROEP (BOG)

Op het moment dat het verzoek het hoofdbestuur van het concern heeft bereikt, is de onderneming verplicht een Bijzondere Onderhandelingsgroep (BOG) in het leven te roepen.

Wat gebeurt er als de werkgever niet wil?

Om de onderhandelingen te starten, belegt het hoofdbestuur een vergadering met de BOG. Deze vergadering moet binnen zes maanden plaatsvinden nadat een officieel verzoek is gedaan om een BOG in te stellen. Maar wat als de werkgever weigert een BOG in te stellen? In dat geval kunnen werknemers de rechter verzoeken direct een EOR volgens vangnetmodel (subsidiare bepalingen) te laten instellen.

Als er wel wordt onderhandeld maar er binnen drie jaar geen overeenstemming wordt bereikt, is het hoofdbestuur verplicht een EOR volgens de vangnetregeling in te stellen. Als werknemers het initiatief nemen, beginnen de drie jaar onderhandelingstijd te tellen vanaf het moment dat zij een geldig verzoek tot instelling van een BOG hebben gedaan. Neemt de onderneming het initiatief dan beginnen de drie jaar te tellen vanaf de datum waarop de BOG is ingesteld. Voldoet de werkgever na drie jaar niet aan de plicht om een EOR volgens de vangnetregeling in te stellen, dan kan de BOG ook hiervoor naar de rechter stappen. Het verzoek aan de rechter om aan het concern het instellen van een EOR volgens de vangnetregeling op te leggen, moet in beide gevallen gedaan worden bij de rechter van het land waaronder de EOR valt (zie pagina 12, onder "Richtlijn en nationale wetgeving"). In het geval van een Nederlands concern kunnen de werknemers-vertegenwoordigers zich dus tot een Nederlandse rechter wenden.

In de BOG zijn werknemersafgevaardigden vertegenwoordigd uit alle lidstaten waarin het bedrijf actief is.

Samenstelling van de BOG

De EOR-richtlijn legt een standaard verdeelsleutel op ten aanzien van de leden van de BOG. Elke lidstaat waar het concern mensen in dienst heeft, hoe weinig ook, heeft recht op minimaal één vertegenwoordiger. Voor iedere 10%, of deel daarvan, van de Europese werknemers die in een lidstaat werkzaam zijn, krijgt dit land één zetel. Bij 23% bijvoorbeeld heeft men dus recht op 3 zetels. Dit geldt voor alle landen. Het aantal BOG-leden is niet aan een maximum gebonden.

Als een Bijzondere Onderhandelingsgroep wordt opgericht, moeten Europese vakbondsorganisaties hierover worden ingelicht. Voor zover ze nog niet bij het initiatief betrokken waren, kunnen ze dan een rol spelen bij onderhandelingen. In de wet is namelijk uitdrukkelijk vastgelegd dat de BOG zich mag laten bijstaan door een deskundige naar eigen keuze en dat kan iemand van erkende Europese vakbondsorganisaties zijn.

Alle kosten die noodzakelijkerwijs gemaakt moeten worden voor het functioneren van de BOG zijn voor rekening van de onderneming. Hieronder valt ook het inhuren van tolken en de deskundige en het laten maken van vertalingen.

ONDERHANDELINGEN EN SUBSIDIAIRE BEPALINGEN

De BOG en het hoofdbestuur starten vervolgens de onderhandelingen over de EOR-overeenkomst. Weigert het hoofdbestuur een BOG op te richten of komt men er in drie jaar onderhandelingstijd niet uit, dan is het mogelijk om voor de rechter een EOR af te dwingen. Deze EOR functioneert dan volgens de subsidiaire bepalingen uit de wet, ook wel vangnetregeling genoemd. In de praktijk komt dit amper voor. Toch zijn de subsidiaire bepalingen bij de onderhandelingen belangrijk: omdat dit immers een standaardpakket is dat men krijgt als men er niet uitkomt, fungeren de subsidiaire bepalingen als referentiekader tijdens de onderhandelingen. Is de overeenkomst eenmaal gesloten, dan spelen de subsidiaire bepalingen geen rol van betekenis meer. Men kan er immers geen rechten aan ontlenen omdat nu overeenkomst leidend is. U vindt de subsidiaire bepalingen in artikel 15 t/m 22 van de Wet op de Europese Ondernemingsraden en in de Annex van de EOR-richtlijn.

De basisbepalingen uit de wet, zoals de definities van informatie en raadpleging, zijn niet weg te onderhandelen en gelden voor iedere EOR (voor enkele uitzonderingen: zie bijzondere vormen van de EOR). Maar verder zijn er veel vrijheden bij de onderhandelingen, bijvoorbeeld ten aanzien van de samenstelling van de EOR, de naamgeving, de zittingstermijn, het aantal vergaderingen per jaar, de onderwerpen voor informatie en raadpleging, het instellen van het beperkt comité en zijn taken en samenstelling.

2. DE EOR-OVEREENKOMST

Wat moet er in ieder geval in de EOR-overeenkomst staan?

- 1 Beschrijving van de ondernemingen waarop de overeenkomst betrekking heeft;
- 2 Zittingsduur en samenstelling van de EOR, rekening houdende met een evenwichtige vertegenwoordiging op het gebied van soort activiteit, categorie werknemers en geslacht;
- 3 Bevoegdheden en procedure voor informatieverstrekking aan en raadpleging van de EOR;
- 4 Plaats, duur en frequentie van vergaderingen;
- 5 In voorkomend geval de samenstelling, aanwijzingsprocedure en reglement van orde van het beperkt comité;
- 6 Financiële en materiële middelen die aan de EOR worden toegekend
- 7 Datum inwerkingtreding en duur overeenkomst. Wijze waarop de overeenkomst kan worden opgezegd. Procedure voor heronderhandeling, onder meer in geval van een structuurwijziging in de onderneming.

Aangezien de omstandigheden per geval anders zullen zijn, is het niet mogelijk om één ideale EOR-overeenkomst te geven die bij ieder concern past. Maar een aantal aanbevelingen gelden voor iedere Europese ondernemingsraad:

- Noem de Europese ondernemingsraad bij zijn naam, dus niet zoiets als “Forum” of “Consultatie Comité.
- Put inspiratie uit de richtlijn - de subsidiaire bepalingen bevatten bijvoorbeeld een goede basislijst van thema's voor informatie en raadpleging en een belangrijke voorziening voor buitengewone omstandigheden.
- Om goed te kunnen functioneren heeft de EOR twee reguliere vergaderingen per jaar nodig.
- Besteed veel aandacht aan het beperkt comité. Zorg voor voldoende leden uit verschillende landen en maak reguliere vergaderingen mogelijk.
- Leg faciliteiten voor de EOR in voldoende detail vast om latere discussies te voorkomen. Belangrijke faciliteiten voor de EOR zijn tolken tijdens vergaderingen, vertalingen en training. Ook een ambtelijk secretariaat behoort tot de mogelijkheden. Let ook op dat EOR werkzaamheden als werktijd worden beschouwd.
- Let op dat u de mogelijkheid behoudt om opnieuw over de overeenkomst te onderhandelen bij een fusie of overname.
- Bij heronderhandelingen dient de bestaande overeenkomst van kracht te blijven totdat er een resultaat bereikt wordt.

Meer details vindt u in hoofdstuk 5 van “De Europese ondernemingsraad, een handboek voor de praktijk” (zie literatuurlijst). Bestaande EOR-overeenkomsten kunt u inzien op de website van de EOR database: www.ewcdb.org. Bijzonder nuttig zijn ook de richtlijnen van Uni-Europa: www.uniglobalunion.org/Apps/uni.nsf/pages/europa_ewcEn.

Laat u bij onderhandelingen altijd bijstaan door een deskundige, de BOG heeft hier recht op. U kunt hiervoor uw vakbond of de EOR Services van SBI Formaat benaderen.

HERONDERHANDELING VAN BESTAANDE OVEREENKOMSTEN

De meeste EOR-overeenkomsten worden voor een bepaalde tijd gesloten. Aan het einde van de looptijd kan de overeenkomst worden verlengd of er vinden heronderhandelingen plaats. In de meeste gevallen zal de bestaande overeenkomst van kracht blijven totdat de nieuwe overeenkomst getekend wordt. In dat geval valt u dus niet terug op de subsidiaire bepalingen. Het kan in een enkel geval ook nodig zijn om de bestaande overeenkomst op te zeggen om tot heronderhandeling te komen. Raadpleeg altijd eerst uw bestaande EOR-overeenkomst voor de gemaakte afspraken over heronderhandelingen.

Wanneer zijn heronderhandelingen verstandig?

U doet er goed aan om te overwegen om uw overeenkomst opnieuw te onderhandelen indien:

- De wettelijke basis van de overeenkomst gewijzigd is (uw overeenkomst is bijvoorbeeld nog van vóór de nieuwe richtlijn van 2009);
- Er sprake is van een fusie of een overname;
- Er zich andere belangrijke wijzigingen binnen het concern hebben voorgedaan (bijvoorbeeld groei of krimp, ingrijpende structuurwijzigingen);
- U verwacht dat de ruimte die er bij de vorige onderhandelingen niet was om bepaalde doelstellingen te bereiken, nu wel aanwezig is;
- U in de praktijk werkwijzen heeft ontwikkeld die niet in de overeenkomst zijn vastgesteld (bijvoorbeeld meer vergaderingen dan oorspronkelijk afgesproken, een groter beperkt comité, werkgroepen);
- De overeenkomst tien jaar of ouder is.

Voor heronderhandelingen gelden in principe dezelfde aanbevelingen als voor de onderhandeling in de BOG. Heronderhandelingen worden gevoerd door de EOR zelf. In de praktijk wordt er meestal een onderhandelingscommissie samengesteld of krijgt het beperkt comité de opdracht. De commissie of het beperkt comité onderhandelt vervolgens met de werkgever. Het resultaat wordt dan ter goedkeuring aan de EOR voorgelegd.

3. HET JURIDISCH KADER VAN EEN EUROPESE ONDERNEMINGSRAAD

Aan de basis van de Europese ondernemingsraad ligt de Europese richtlijn 2009/38/EC. De oorspronkelijke richtlijn stamt uit 1994 en is in 2009 herschikt. De richtlijn verplicht de lidstaten om eigen EOR wetgeving te maken. In Nederland hebben we de Wet op de Europese Ondernemingsraden (WEOR). Omdat behalve de EU-lidstaten ook de overige landen uit de Europese Economische Ruimte (EER) meedoen, hebben we 31 verschillende EOR wetgevingen. Enkele landen hebben overigens geen EOR wet, maar CAO afspraken.

Welke landen vallen onder de EOR-richtlijn?

De landen van de Europese Unie en de overige leden van de Europese Economische Ruimte (EER) vallen onder de richtlijn. In de richtlijn worden ze aangeduid als "lidstaten".

EU:

België, Bulgarije, Cyprus, Denemarken, Duitsland, Estland, Finland, Frankrijk, Griekenland, Hongarije, Ierland, Italië, Kroatië, Letland, Litouwen, Luxemburg, Malta, Nederland, Oostenrijk, Polen, Portugal, Roemenië, Slowakije, Slovenië, Spanje, Tsjechië, Verenigd Koninkrijk en Zweden.

Overige EER landen:

Liechtenstein, Noorwegen en IJsland.

De werking van de EOR strekt zich uit over deze 31 landen - dus als het bedrijf er actief is, hebben de werknemers recht op een EOR. Het recht op een EOR geldt dus ook binnen niet-Europese concerns: ieder bedrijf dat in Europa actief is, zal zich aan de wetgeving moeten houden die de werknemers op Europees niveau het recht op informatie en raadpleging toekent. De EOR zal vervolgens onder de wetgeving van een Europees land vallen (zie hieronder, "Richtlijn en nationale wetgeving"). Zo heeft Pepsi Cola uit de Verenigde Staten een overeenkomst gebaseerd op lers recht en valt de EOR van het Japanse Toshiba onder recht van het Verenigd Koninkrijk. Maar ook een Zwitsers bedrijf zal moeten uitwijken naar het wettelijk kader van een ander land - Zwitserland is immers geen lid van de EU/EER. Het Zwitserse Dupont heeft bijvoorbeeld een EOR onder Luxemburgs recht.

Een ondernemingsraad is in vele landen een onbekend fenomeen. Vaak zien we bij dan ook met name bij niet-Europese bedrijven flink wat koudwatervrees. Hier helpt het niet alleen om de werkgever aan te spreken op zijn wettelijke verplichtingen, maar ook duidelijk te zijn in de verwachtingen die men ten aanzien van de Europese ondernemingsraad heeft. Het is ook zinvol om te refereren aan ervaringen met bestaande ondernemingsraden in Europese landen waar het bedrijf al langer actief is.

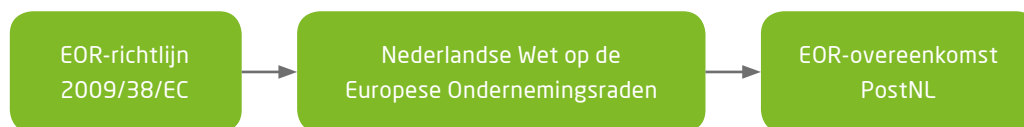
RICHTLIJN EN NATIONALE WETGEVING

De Europese ondernemingsraad van een onderneming valt onder de wetgeving van een bepaalde lidstaat. Om kennis te nemen van de rechten en plichten van de EOR als geheel dient men daarom de wetgeving van het betreffende land te raadplegen. Maar ook de eigen nationale wetgeving is van belang, en wel voor het individuele EOR-lid. In de nationale wetten staan namelijk bepalingen voor het individuele EOR-lid zoals rechtsbescherming, geheimhoudingsplicht en loondoorbetaling. Ook vindt u hier hoe leden voor de Bijzondere Onderhandelingsgroep (BOG) en, in sommige gevallen, van de EOR worden gekozen.

Als u nu de richtlijn of Wet op de Europese Ondernemingsraden bekijkt, valt op dat die nogal kort zijn. De richtlijn en WEOR zijn namelijk slechts een raamwerk voor het oprichten van een EOR. Alle details moeten worden afgesproken in de EOR-overeenkomst, die voor het betreffende concern door werknemers en werkgevers wordt gesloten. In de

wet vindt u waaraan een overeenkomst moet voldoen en zijn basisprincipes zoals informatie, raadpleging en grensoverschrijdendheid vastgelegd. In de dagelijkse praktijk van het EOR-werk is de EOR-overeenkomst de belangrijkste leidraad.

Voorbeeld: wettelijk kader van de EOR van PostNL



Bij problemen met bijvoorbeeld tijdige informatieverstrekking kan de EOR behalve op de eigen overeenkomst ook terugrijpen op de Nederlandse Wet op de Europese Ondernemingsraden. Ook een eventuele rechtsgang van de EOR zou in Nederland moeten plaatsvinden. Om te kijken hoe het Duitse EOR-lid van PostNL benoemd wordt, raadpleegt men de Duitse wet. En het Italiaanse lid kijkt in de Italiaanse wet om te weten te komen hoe zijn rechtsbescherming geregeld is.

BIJZONDERE VORMEN VAN EEN EOR, ONDER ANDERE “ARTIKEL 13” EN FORUM

Er zijn een aantal bijzondere vormen van een EOR. Ten eerste kennen we sinds een aantal jaren de Europese Vennootschap, die een eigen EOR Richtlijn heeft (2001/86/EC). Deze richtlijn lijkt veel op de “standaard” EOR-richtlijn. Er zijn weinig Europese Vennootschappen met een statutaire zetel in Nederland.

Verder zijn er EORs die opgericht zijn vóór de inwerkingtreding van de eerste EOR Richtlijn in september 1996 en hiermee buiten de werking van de richtlijn vallen. Dergelijke EOR-overeenkomsten worden vrijwillige of “artikel 13” overeenkomsten genoemd, omdat ze hun status te danken hebben aan artikel 13 uit de eerste richtlijn. De nieuwe richtlijn van 2009 is voor deze EORs niet geldig (met uitzondering van de plicht tot heronderhandelingen bij grote structuurveranderingen binnen het concern). Het blijkt in de praktijk moeilijk om weer van deze artikel 13 status af te komen, hoewel werknemers daar vaak wel belang bij hebben.

Hoe kom ik van een artikel 13 overeenkomst af?

Een eerste mogelijkheid om van een artikel 13 overeenkomst af te komen is hem eenvoudigweg op te zeggen. Vervolgens kunnen werkgever en werknemers nieuwe onderhandelingen over een EOR opstarten. Kijk alvorens stappen te ondernemen eerst goed na wat er over opzegging in de overeenkomst is geregeld en win zo nodig juridisch advies in. In de praktijk komt het opzeggen van een artikel 13 overeenkomst zelden voor. Soms is het aankondigen van een opzegging aanleiding voor de werkgever om de leden onder druk te zetten, bijvoorbeeld door te dreigen alle niet op schrift gestelde verworvenheden van de EOR per direct in te trekken en alvast aan te kondigen dat nieuwe onderhandelingen niet tot een beter resultaat dan de subsidiëaire bepalingen zullen leiden. Soms is een dreiging tot opzegging ook een aanleiding om de bestaande artikel 13 overeenkomst aanzienlijk te verbeteren.

Veel EORs zullen het opzeggen van de artikel 13 overeenkomst een te drastische stap vinden. Gelukkig biedt de EOR-richtlijn van 2009 een nieuwe mogelijkheid om onder een artikel 13 status uit te komen: het oprichten van een nieuwe EOR bij fusies of overnames. Neemt uw concern een ander bedrijf over en voorziet uw overeenkomst niet in deze omstandigheid of zijn er tegenstellingen tussen uw EOR-overeenkomst en die van het overgenomen bedrijf, dan is het mogelijk om een aanvraag in te dienen voor het oprichten van een Bijzondere Onderhandelingsgroep. Het resultaat van deze onderhandelingen zal een nieuwe EOR onder de huidige richtlijn zijn. Tijdens het onderhandelingsproces blijven de bestaande EOR-overeenkomsten overigens gewoon van kracht. (zie artikel 14 en 13 van EOR Richtlijn 2009/38/EC).

Bij het vernieuwen van de richtlijn in 2009 is er weer een met artikel 13 van de richtlijn van 1994 verwante bepaling bedacht: als er tussen het uitvaardigen (juni 2009) en de inwerkingtreding van de richtlijn (juni 2011) een EOR is opgericht of een overeenkomst vernieuwd, geldt voor deze EOR de oude richtlijn van 1994 en de daarop gebaseerde wetgeving. Mede dankzij de inzet van vakbondsorganisaties zijn er weinig van dergelijke overeenkomsten gesloten.

Een laatste categorie die nog te vermelden is, is de informatie en raadplegingsprocedure. Het is mogelijk om bij akkoord van beide partijen - werkgever en werknemers - af te zien van het oprichten van een EOR en een overeenkomst te sluiten over een zogenaamde informatie- en raadplegingsprocedure. Dit komt in de praktijk echter (gelukkig) weinig voor. Wat wel veelvuldig voorkomt, met name bij niet-Europese bedrijven, zijn overeenkomsten die de EOR een andere naam geven zoals "Europees Forum", "Consultative Committee" of "European Association". Bij zorgvuldige lezing van de overeenkomst zal men vaststellen dat het in de meeste gevallen in feite niet om een procedure, maar om een EOR met een andere naam gaat.

Checkt u bij de het doornemen van een bestaande EOR-overeenkomst dus altijd wat voor een status de EOR heeft en onder welke richtlijn en nationaal rechtssysteem de overeenkomst is gesloten.

4. DE EOR IN DE PRAKTIJK

INFORMATIE EN RAADPLEGING

De bestaansreden voor de Europese ondernemingsraad is te vinden in informatie en raadpleging over grensoverschrijdende onderwerpen. Met de herschikking van de EOR-richtlijn in 2009 zijn de bepalingen hiervoor verhelderd en aangescherpt.

Uit de WEOR, definities

informatieverstrekking:

het verstrekken van gegevens over grensoverschrijdende aangelegenheden door het hoofdbestuur of een ander passender bestuursniveau aan werknemersvertegenwoordigers, op een zodanig tijdstip, op een zodanige wijze en met een zodanige inhoud dat werknemersvertegenwoordigers zich een grondig oordeel kunnen vormen over de gevolgen en, desgewenst, raadpleging met het hoofdbestuur of een ander passender bestuursniveau kunnen voorbereiden;

raadpleging:

het instellen van een dialoog en de uitwisseling van standpunten over voorgestelde maatregelen tussen het hoofdbestuur of een ander passender bestuursniveau en werknemersvertegenwoordigers, op een zodanig tijdstip, op een zodanige wijze en met een zodanige inhoud dat werknemersvertegenwoordigers in staat zijn op basis van de verstrekte informatie over voorgestelde maatregelen ten aanzien van grensoverschrijdende aangelegenheden waarmee de raadpleging verband houdt, binnen een redelijke termijn advies uit te brengen, waarmee rekening kan worden gehouden bij het nemen van het besluit.

Uit de definities blijkt dat de informatie tijdig gegeven moet worden, in ieder geval op een tijdstip waarop de EOR nog een advies kan uitbrengen dat meegenomen kan worden in de besluitvorming. Let wel op dat een advies van de EOR niet dezelfde status heeft als een advies volgens de Nederlandse WOR: het is niet mogelijk om verdere juridische stappen te ondernemen als de onderneming het advies niet opvolgt. Desalniettemin is het geven van advies de gelegenheid bij uitstek om het bedrijfsbeleid te beïnvloeden.

ONDERWERPEN VOOR DE EOR

In de EOR komen onderwerpen aan de orde die grensoverschrijdend van karakter zijn. In de EOR-overeenkomst moet worden vastgelegd welke onderwerpen voor informatie en raadpleging in aanmerking komen.

Lijst van onderwerpen uit de subsidiaire bepalingen van de WEOR:

Onderwerpen waarover de EOR dient te worden *geïnformeerd*

- a de structuur, de economische en financiële situatie, de vermoedelijke ontwikkeling van de activiteiten, de productie en de afzet van de communautaire onderneming of groep;

En over deze lijst met onderwerpen moet volgens de subsidiaire bepalingen *informatie* en *raadpleging* plaatsvinden:

- b de stand en de vermoedelijke ontwikkeling van de werkgelegenheid, de investeringen, wezenlijke veranderingen in de organisatie, de invoering van nieuwe werkmethoden of productieprocessen, de zorg voor het milieu, fusie, of inkrimping van ondernemingen, vestigingen of belangrijke onderdelen daarvan.

De richtlijn en de WEOR geven het hoofdbestuur overigens de mogelijkheid om, onder bepaalde omstandigheden, de EOR informatie te onthouden of om informatie als vertrouwelijk te verstrekken.

De lijst uit de subsidiaire bepalingen is in veel gevallen overgenomen in de EOR-overeenkomst, al dan niet aangevuld

met andere thema's. Hierbij kunt u denken aan zaken zoals veiligheid en gezondheid, maatschappelijk verantwoord ondernemen en Human Resource beleid. We zien nog vaak de versie van de oude richtlijn, waar alle onderwerpen onder "a" en "b" als thema's voor informatie én raadpleging bestempeld worden.

In de praktijk blijkt het EOR-werk vervolgens zijn eigen dynamiek te krijgen. De meeste EORs hebben een aantal vaste thema's op iedere agenda staan en werken daarnaast tijdelijk aan andere onderwerpen. Deze onderwerpen kunnen door het management worden aangedragen of op initiatief van de EOR op de agenda worden gezet.

De strategie van de onderneming en de financieel economische positie van het bedrijf staan bij de meeste EORs boven aan de agenda van reguliere vergaderingen. Een belangrijk thema dus. Bij dit soort onderwerpen neigen de meeste EORs er naar de informatie te analyseren en kritische vragen te stellen, zonder dat er een raadplegingproces uit volgt en de EOR een zelfstandig advies uitbrengt. Veel EOR-leden zullen ook de expertise niet in huis hebben om het door het management aangedragen cijfermateriaal grondig te kunnen analyseren. Het ontbreken van raadpleging op dit punt hoeft geen groot probleem te zijn, zolang de informatie maar compleet en actueel is. Goede en actuele informatie op dit gebied is essentieel voor het beoordelen van verdere concrete plannen en voor het werk van de nationale en lokale medezeggenschap

De EOR en herstructureringen:

Herstructurering, waaronder we ook verstaan verplaatsing van productie, sluitingen, collectief ontslag en uitbesteding, is een thema dat bij veel EORs met stip op nummer één staat van onderwerpen voor raadpleging. Veel concerns veranderen continu en deze veranderingen hebben vaak ingrijpende gevolgen voor de werknemers. Reorganisatie is dus bij uitstek een onderwerp voor de EOR.

Bij reorganisaties is het belangrijk al vroeg in de besluitvorming betrokken te worden. Zo heeft de EOR nog kans om de plannen in een bepaalde richting proberen te sturen door bijvoorbeeld alternatieven aan te dragen en varianten te bespreken die het minst ingrijpend zijn voor de werknemers. De EOR van General Motors wist in 2004 met een alternatief plan de sluiting van een fabriek te voorkomen. En een andere EOR stelde vast dat de plannen waarop management een sluiting van een vestiging had gebaseerd feitelijk niet juist waren: ook in dit geval wist de EOR een sluiting te voorkomen.

Het is ook mogelijk om, meestal samen met de Europese vakbondsfederaties, overeenkomsten te sluiten over de manier waarop de organisatie omgaat met veranderingen en hoe de medezeggenschap op de diverse niveaus hierbij betrokken zal worden. Dat kan aangevuld worden met een aantal basisprincipes en minimale voorwaarden. U kunt hierbij denken aan uitgangspunten als 'van werk naar werk' in de sociale plannen, afspraken dat het bedrijf meer dan de minimale wettelijk bepaalde ontslagvergoedingen betaalt, of het creëren van voorzieningen om werknemers die hun werk verliezen concrete hulp te bieden. Vakbonden en ondernemingsraden kunnen vervolgens deze afspraken gebruiken in de onderhandelingen op lokaal niveau.

Op de lijst uit de richtlijn komt één thema niet voor: HR beleid, terwijl we dit toch in toenemende mate op EOR agenda's tegenkomen. Bij veel concerns wordt tegenwoordig tenminste een deel van het personeelsbeleid op centraal niveau bepaald. Bovendien vaardigt de Europese Unie ook op dit gebied richtlijnen uit - bijvoorbeeld over privacy en werktijden. De Europese sociale agenda heeft dus indirect invloed op de agenda van de EOR. Multinationale concerns proberen ook op eigen initiatief zaken als opleidingsbeleid, beoordelingssystemen en gedragscodes te stroomlijnen. Met name Amerikaanse bedrijven onderschatten hierbij nogal eens de grote verschillen die er (nog) bestaan tussen de Europese landen.

De EOR kan een rol spelen door het onderwerp eerst te behandelen, voordat het in de landen wordt uitgerold. De werkgever heeft dan de kans om gebruik makend van de inbreng van de EOR de plannen eerst aan te passen. Zo sloot de EOR van Sabc IP een overeenkomst met het management over het internationaal verzenden van persoonlijke data. Deze overeenkomst werd vervolgens geratificeerd door de ondernemingsraden in de landen van de EOR-leden.

Tenslotte willen we er ook op wijzen dat in toenemende mate ook de Europese bonden zich als onderhandelingspartner voor Europese arbeidsvoorwaarden opstellen. Bedenk dat de EOR recht heeft op het inhuren van een deskundige, indien men van mening is voor een bepaald onderwerp extra expertise nodig te hebben.

EOOR VERGADERINGEN

De meeste EORs vergaderen één of twee keer per jaar. Buiten de reguliere overlegmomenten zijn er echter ook acute thema's die directe gevolgen kunnen hebben voor de belangen van de werknemers. Gelukkig voorzien vrijwel alle EOR-overeenkomsten in een procedure voor "bijzondere omstandigheden", analoog aan de subsidiaire bepalingen van de richtlijn en de WEOR. Hier heeft de EOR het recht om, indien nodig, direct geïnformeerd en geraadpleegd te worden tussen de reguliere vergaderingen door.

Voorbeeld van een agenda voor een reguliere vergadering EOR - management:

- 1 Opening en vaststelling agenda
- 2 Financieel jaarverslag afgelopen jaar en begroting lopend jaar
- 3 Business update bedrijfsonderdeel X
- 4 Business update bedrijfsonderdeel Y
- 5 Research and development
- 6 Veiligheid en gezondheid op de werkvloer
- 7 Actuele HR thema's:
 - a Medewerkerstevredenheidsonderzoek
 - b Training
- 8 WVTTK
- 9 Afsluiting

SAMENWERKING EOR - (C)OR

De EOR staat niet op zichzelf. Voor het optimaal functioneren van de medezeggenschap is het van belang dat de werknemersvertegenwoordigers samenwerken. De Nederlandse afgevaardigden in de EOR kunnen de EOR-leden informeren over de onderwerpen waar de Nederlandse vestiging(en) mee te maken hebben. En andersom is het ook een plicht om de (C)OR goed op de hoogte te brengen van de activiteiten van de EOR. Het is zaak om de kracht van de beide gremia goed te benutten en waar nodig in te zetten. De EOR krijgt vaak goede informatie en bovendien de kans om met het 'Europese management' in gesprek te gaan en met vertegenwoordigers van andere landen informatie en ervaringen uit te wisselen. Op Nederlands niveau heeft de medezeggenschap meer juridische mogelijkheden door de kracht van de WOR.

Bij grotere CORs wordt ook wel gewerkt met een (vaste) EOR-commissie, waarin naast een aantal COR-leden die geen lid van de EOR zijn de Nederlandse EOR-leden zitting hebben. ORs van een concern waarvoor geen COR is ingesteld, maar die toch gezamenlijk een afvaardiging naar de EOR moeten sturen, kunnen een OR-platform oprichten. Op deze wijze kan een optimale afstemming plaatsvinden tussen de medezeggenschap op lokaal en Europees niveau.

Wie kiest het Nederlandse EOR-lid?

In de WEOR vind je geen antwoord op de vraag wie het Nederlandse EOR-lid kiest. Er is wel in geregeld hoe een lid van de BOG moet worden aangewezen:

In Nederland wijst het hoogste medezeggenschapsorgaan binnen de onderneming de BOG-leden aan. Is er een COR dan wijst die aan. Is er geen COR maar wel een GOR, dan ligt de bevoegdheid daar. Is de OR het enige medezeggenschapsorgaan in een onderneming dan wijst de OR aan. Als er meerdere GORs of ORs zijn ingesteld is aanwijzing een gezamenlijke aangelegenheid. Zijn er geen ORs ingesteld, dan worden geheime schriftelijke verkiezingen gehouden. Vakbonden hebben hierbij de gelegenheid om kandidatenlijsten op te stellen. Omdat in de meeste overeenkomsten staat dat de EOR-leden dienen te worden gekozen volgens de wetgeving of gebruiken van de betrokken landen, worden deze regels bijna zonder uitzondering ook voor de EOR gehanteerd. Maar de zoektocht naar hoe het EOR-lid wordt gekozen begint dus altijd in de eigen EOR-overeenkomst.

DE EOR EN DE VAKBOND

Europese medezeggenschap is een gezamenlijke verantwoordelijkheid van de nationale medezeggenschap (OR) en bonden. Dat betekent dat er een intensieve samenwerking tussen deze twee nodig is. In de richtlijn is expliciet opgenomen dat de vakbonden ingeschakeld kunnen worden als expert bij de totstandkoming van een EOR. De EOR in oprichting kan op deze manier gebruik maken van de kennis, ervaring en het grote Europese netwerk van de vakbonden. Daarnaast blijkt in de praktijk dat het doorgaans eenvoudiger is om via vakbonden contacten te leggen met collega OR- of kaderleden van andere bedrijven en landen dan via de medezeggenschapslijn. Bovendien hebben de vakbonden veel kennis van de sector. Deze kennis kan voor de EOR waardevol zijn.

Contact met de Europese vakbond:

U kunt direct contact opnemen met de Europese vakbonden. Namen van de contactpersonen, hun e-mailadressen en telefoonnummers vindt u op de websites.

- European Federation of Building and Woodworkers (EFBW) (bouw en hout) www.efbww.org
- European Federation of Food, Agriculture and Tourism (EFFAT) (voeding, landbouw en toerisme) www.effat.org
- European Federation of Journalists (EFJ): www.ifj.org
- European Federation of Public Service Unions (EPSU) - www.epsu.org
- European Trade Union Committee for Education (ETUCE): etuce.homestead.com/ETUCE_en.html
- European Trade Union Federation - Textile, Clothing and Leather (textiel, kleding en leder): www.etuf-tcl.org
- European Transport Federation (ETF) (transport): www.etf.org
- IndustriAll (samenwerkingsverband van EMF, EMCEF en ETUF/TCL): www.industriall-europe.eu
- UNI-Europa (dienstverlening en communicatie): www.union-network.org

Het is ook mogelijk uw vakbondsbestuurder te vragen of hij contact kan leggen.

Europese vakfederaties werken met een systeem van EOR-coördinatoren. Dit betekent dat ze een vakbondsfunctionaris verantwoordelijk maken voor de ondersteuning van een bepaalde Europese ondernemingsraad. Deze functionaris kan iemand van de Europese vakbond zelf zijn, maar vaker zal het om een lokale vakbondsbestuurder gaan. De intensiteit van de begeleiding van de vakbondscoördinator kan heel verschillend zijn; het gaat hierbij van coördinatoren die een permanente zetel in de EOR hebben (een zogenaamde "kwaliteitszetel", in Nederland komt dit bijvoorbeeld bij Heineken voor) tot EORs die geen idee hebben dat ze een coördinator toegewezen hebben gekregen. Soms wordt de vakbondsbestuurder ook als extern deskundige in ingeschakeld, zodat deze de meeste vergaderingen kan bijwonen. In ieder geval is het zinvol om relevante gegevens met vakbondsbestuurders uit te wisselen, zoals agenda's en verslagen. Met name in geval van herstructurerings- en andere ingrijpende veranderingsprocessen is een goede samenwerking van belang.

DESKUNDIGE ONDERSTEUNING VOOR DE EOR

De FNV gaat ervan uit dat EORs autonome en zelfstandig opererende instituties zijn. Wij willen EORs dan ook op deze manier benaderen en ondersteunen.

Voor de ondersteuning die de FNV aan EORs biedt, wordt geput uit opgebouwde expertise bij de bonden.

Voorbeelden daarvan:

- Vraagbaak voor alle vragen waar EORs hulp bij nodig hebben;
- Uitgeven van brochures, nieuwsbrieven, bijhouden van websites over onderwerpen die van belang zijn voor EORs;
- Netwerk van deskundigen dat kan worden ingezet bij bijvoorbeeld reorganisaties en fusies;
- EOR trainingen - op maat voor de EOR en algemeen voor Nederlandse EOR-leden;
- Juridisch advies op het gebied van de WEOR en reorganisaties
- Begeleiding van EORs;
- Deskundige voor BOG onderhandelingen;
- Een gezamenlijk EOR-platform van FNV en SBI Formaat samen.

Zie www.eorbondgenoten.eu of www.fnvformaat.nl/medezeggenschap/eor/platform;

- Mede organiseren van Europese conferenties voor werknemers werkzaam bij multinationals;
- Het faciliteren van contacten over de grenzen heen

Om deze ondersteuning op een adequate manier te verlenen is eind 1995 de EOR Service door bonden en vakcentrale opgericht. De EOR Service kijkt in overleg met de vragende partij naar de ondersteuningsbehoefte om vervolgens een passend aanbod te doen. De EOR Service is ondergebracht bij SBI Formaat en werkt nauw samen met de bij de FNV aangesloten bonden. (EOR Service SBI Formaat, orservice@fnvformaat.nl, 0348-497397)
Voor contact met de FNV over EOR-zaken of de vakbondsbestuurder: bel/mail de OR-telefoon, 030 2738 739 (9-13 uur), or-centrum@bg.fnv.nl

MEER LEZEN?

WEBSITES

Aan FNV gerelateerde EOR sites:

www.eorbondgenoten.eu
www.fnvformaat.nl/eor

Europese Commissie, werkgelegenheid, sociale zaken, inclusie:

ec.europa.eu/social

Europese vakbondsorganisaties:

www.etuc.org - Europese Vakvereniging, EVV
www.emf-fem.org - European Metalworkers Federation - EMF (metaal)
www.emcef.org - European Mine, Chemical and Energy Workers' Federation - EMCEF (chemie, mijnbouw, energie)
www.union-network.org - UNI-Europa (dienstverlening)
www.effat.org - European Federation of Food, Agriculture and Tourism - EFFAT (voeding, landbouw en toerisme)
www.efbww.org - European Federation of Building and Woodworkers - EFBWW (bouw en hout)
www.etuf-tcl.org - European Trade Union Federation - Textile, Clothing and Leather (textiel, kleding en leer)
www.etf.org - European Transport Federation (ETF) (transport)

Aan Europees Vakverbond gerelateerde organisaties:

www.etui.org - Europees Vakbondsinstituut
www.ewcdb.eu - EOR database
www.eurofound.europa.eu
www.worker-participation.eu

Nederlandse vakbondsorganisaties:

www.fnv.nl
www.fnvbouw.nl
www.fnv-kiem.nl
www.abvakabofnv.nl

Overige:

www.ser.nl/!publicaties/overzicht%20ser%20bulletin/2010/november_2010/09.aspx - SER, Tien dossiers voor een sociaal Europa
translate.google.com - Automatisch vertaalprogramma

NIEUWSBRIEVEN

- Nieuwsbrief EOR Service SBI Formaat (in het Nederlands en Engels) - te bestellen bij eorservice@fnvformaat.nl
- Uit Duitsland: Informationen für Europäische Betriebsräte (ook in het Engels en Frans). Te bestellen bij: euro-betriebsrat@gmx.de
- De OR Nieuwsbrief van FNV bevat EOR Nieuws, aanmelden kan via fnv.nl/ornieuwsbrief. Ook kunt u zich aanmelden voor informatie over internationale projecten van de FNV door een mail te sturen aan europanieuws@vc.fnv.nl.

LITERATUUR

- De herschikte EOR Richtlijn; Een handleiding voor de praktijk, Brochure EOR Service FNV Formaat, 2009
- EMB Handboek: Omgaan met grensoverschrijdende bedrijfsherstructurering, EMB, Brussel 2006
- Stoop, S., van der Coelen, M., Molenaar, P., Snel, J., (2011) De Europese ondernemingsraad. Een handboek voor de praktijk. Kluwer, Alphen aan de Rijn

- Stoop, S., Berentsen, B., Snel, J., van der Coelen, M., Tros, F., (2008) De Europese ondernemingsraad en de Nederlandse Medezeggenschap, Onderzoek voor het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid door de EOR Service van FNV Formaat, Ministerie SZW, Den Haag

- Verburg, L. (2007) Het territoir van de (Nederlandse) ondernemingsraad in het internationale bedrijfsleven. Kluwer, Alphen aan de Rijn

