

Vergaderjaar 2004–2005

29 298

Uitvoering van richtlijn nr. 2001/86/EG van de Raad van de Europese Unie van 8 oktober 2001 tot aanvulling van het statuut van de Europese vennootschap met betrekking tot de rol van de werknemers (Wet rol werknemers bij de Europese vennootschap)

C

MEMORIE VAN ANTWOORD

Ontvangen 8 december 2004

De regering heeft met belangstelling kennis genomen van de vragen van de leden van de CDA-fractie waarbij de leden van de PvdA-fractie zich hebben aangesloten.

Fixatie medezeggenschapssituatie

De leden van de CDA-fractie vroegen buiten twijfel te stellen dat bij verkrijging van een SE door een buitenlandse vennootschap of een elders in de EG gevestigde SE de medezeggenschapssituatie op dat moment wordt gefixeerd.

Bij de beantwoording wordt er van uitgegaan dat de vraag betrekking heeft op een grensoverschrijdende verkrijging binnen de Europese Unie van een al opgerichte en in Nederland gevestigde SE. Voorts is het van belang dat verkrijging op verschillende manieren kan optreden, te weten de verkrijging van aandelen in de SE (aandelenfusie), de fusie van de SE tot oprichting van een andere SE en de overgang van de activa en passiva van de SE (bedrijfsfusie). Voor de beantwoording is dan van belang dat de richtlijn regels geeft waaraan bij de oprichting van de SE moet worden voldaan, maar geen regels stelt ten aanzien van de medezeggenschap voor een al opgerichte SE.

Wanneer de aandelen in een Nederlandse SE worden verkregen door een buitenlandse vennootschap (en van die vennootschap een dochteronderneming wordt) blijft de SE als zelfstandige rechtspersoon in de oorspronkelijke vorm bestaan. De SE blijft onderworpen aan de regels die op haar van toepassing waren vóór de verkrijging. In de medezeggenschapssituatie in de SE komt dan geen wijziging.

Vooralsnog is er alleen een grensoverschrijdende fusie mogelijk bij de oprichting van een SE. Ook een bestaande SE kan bij de oprichting van een andere SE betrokken zijn.

Indien de grensoverschrijdende fusie tot stand komt door oprichting van een nieuwe vennootschap (artikel 17, tweede lid, onderdeel b van de verordening) die de rechtsvorm van een SE krijgt, is sprake van oprichting van een nieuwe SE. Daarop zijn van toepassing de wettelijke regels in het land van vestiging van de SE. Dat betekent dat door de bijzondere

onderhandelingsgroep moet worden onderhandeld met de deelnemende vennootschappen. Bij die onderhandelingen geniet het medezeggenschapsregime zoals dat gold in de SE die door de fusie zal ophouden te bestaan als SE, bescherming tegen inperking van medezeggenschap (waartoe alleen met gekwalificeerde meerderheid kan worden besloten). Van een fixatie is echter geen sprake.

Bij een bedrijfsfusie worden alle activa en passiva van de SE overgedragen aan een andere vennootschap. De werknemers behouden daarbij hun rechten uit hoofde van hun arbeidsovereenkomst. Deze situatie onderscheidt zich niet van die waarin van een NV of BV de onderneming wordt overgenomen. De medezeggenschap wordt bepaald op basis van de regels die gelden voor de rechtspersoon die de activa en passiva heeft overgenomen.

Zoals uit het voorgaande blijkt is de medezeggenschapssituatie bij een grensoverschrijdende verkrijging afhankelijk van verschillende factoren.

Tijdstip mededeling vennootschapsrechtelijke stukken

Deze leden vroegen tevens naar het tijdstip waarop vennootschapsrechtelijke stukken, zoals de agenda van vergaderingen van het bestuursorgaan en documenten ten behoeve van de algemene vergadering van aandeelhouders aan de SE-ondernemingsraad moeten worden verstrekt. De verplichting tot verstrekking van de bedoelde stukken is opgenomen in artikel 3:8, derde lid, en vormt de omzetting van de bijlage, deel 2 onder b, van de richtlijn. De richtlijn bepaalt in artikel 2, sub i in algemene zin dat informatie wordt verstrekt op een zodanig tijdstip dat hiermee rekening kan worden gehouden door de werknemers. Artikel 3:7, eerste lid, van het wetsvoorstel geeft daaraan uitvoering. Meer specifieke regels worden over het tijdstip van verstrekking niet gegeven.

Het uitgangspunt is dat de informatievoorziening aan de SE-ondernemingsraad een middel is om die raad in staat te stellen goed te functioneren. Daaruit vloeit voort dat informatie waarop de SE-ondernemingsraad recht heeft, op een zodanig tijdstip verstrekt dient te worden dat de raad zijn rol kan vervullen. Daarnaast heeft de SE-ondernemingsraad in een aantal gevallen specifieke bevoegdheden, bijvoorbeeld wanneer er sprake is van voorgenomen besluiten die aanzienlijke gevolgen hebben voor de belangen van werknemers (artikel 3:9). De SE-ondernemingsraad heeft in een dergelijk geval recht op informatie en raadpleging. De SE-ondernemingsraad moet dan zo spoedig mogelijk worden geïnformeerd over de feiten en omstandigheden genoemd in artikel 3:9. Vennootschapsrechtelijke stukken die hierop betrekking hebben dienen tijdig te worden verstrekt, dat wil zeggen op een zodanig tijdstip dat die informatie een rol kan spelen bij de raadpleging. Uiteindelijk is dit ter beoordeling van het Hof van Justitie van de Europese Unie.

In de tweede plaats kan een overeenkomst zijn gesloten waarin nadere afspraken zijn gemaakt over het tijdstip van verstrekking. Artikel 2:12, eerste lid, onderdeel e biedt daarvoor een goed handvat. Ook wanneer de verhouding tussen de SE en de SE-ondernemingsraad wordt beheerst door de referentievoorschriften, zijn dergelijke afspraken mogelijk. Tenslotte wordt de verhouding tussen het bestuur en de SE-ondernemingsraad beheerst door de in het Nederlands recht verankerde algemene beginselen van de redelijkheid en de billijkheid, ook dit brengt mee dat informatie tijdig wordt verstrekt.

Overgang van EOR-structuur naar SE-ondernemingsraad

Vervolgens wilden deze leden graag vernemen hoe de gang van zaken is wanneer een al bestaande EOR-structuur wordt terzijde gesteld. Bij de oprichting van de SE moet er duidelijkheid zijn over de rol van de werknemers.

De rol van de werknemers wordt bepaald door de inhoud van de overeenkomst dan wel de referentievoorschriften. De richtlijn bepaalt als hoofdregel in artikel 13, eerste lid van de richtlijn dat op de SE niet de wetgeving van toepassing is die is vastgesteld ter uitvoering van de richtlijn 94/45/EG (Europese ondernemingsraad). Dit is geïmplementeerd in artikel 1:6, eerste lid, van het wetsvoorstel. Vanaf de inschrijving van de SE is de Wet op de Europese ondernemingsraden (dan wel de implementatiewet van een andere lidstaat indien de communautaire onderneming daar gevestigd was) niet meer van toepassing op de onderneming. Daaruit vloeit voort dat de Europese ondernemingsraad van rechtswege ophoudt te bestaan, en dat ook aan de overeenkomst tussen de communautaire onderneming en de Europese ondernemingsraad de grondslag ontvalt.

Indien in een concreet geval nadere voorzieningen nodig mochten zijn, zal de overeenkomst de wijze van afwikkeling van lopende zaken dienen te regelen. Bijvoorbeeld ten aanzien van kosten. Ook kan er in de overeenkomst een bepaling zijn opgenomen over de situatie waarin een juridische procedure aanhangig is waarbij de Europese ondernemingsraad partij is. Dit moet aan bod komen in het kader van de onderhandelingen tussen de bijzondere onderhandelingsgroep en de SE in oprichting waarbij partijen vrij kunnen onderhandelen. Alleen op het niveau van de overeenkomst kan afdoende rekening worden gehouden met de omstandigheden die zich concreet voordoen; de wetgever kan in het kader van de implementatie van de richtlijn hierin niet goed zelf voorzien.

Proportionaliteit werknemersvertegenwoordiging

Op de vraag over de verdeling van rechten tot benoeming van de leden van SE-organen over lidstaatgeledingen, luidt het antwoord dat deze verdeling in overeenstemming is met het proportionaliteitscriterium, zoals dat vorm heeft gekregen in de richtlijn.

Het recht van de (vertegenwoordigers van) werknemers om invloed uit te oefenen op de samenstelling van het toezichthoudend of het bestuursorgaan, wordt in de richtlijn aangeduid met het begrip medezeggenschap. In deel 3, onderdeel b, derde alinea van de bijlage van de richtlijn (betreffende medezeggenschap) wordt de verdeling geregeld van deze rechten over de werknemersvertegenwoordigers uit de onderscheiden lidstaten. Dit deel van de richtlijn is geïmplementeerd in artikel 3:13 van het wetsvoorstel.

De richtlijn hanteert twee uitgangspunten. Het eerste uitgangspunt is dat de toewijzing van rechten aan de lidstaatgeledingen geschiedt «naar verhouding van het aantal werknemers dat in elke lidstaat in dienst van de SE is», in de bewoordingen van de bijlage van de richtlijn. Het tweede uitgangspunt is dat als deze «verhoudingsgewijze verdeling meebrengt dat de werknemers van een of meer lidstaten niet vertegenwoordigd worden» het recht wordt toegewezen aan een van de nog niet vertegenwoordigde lidstaatgeledingen (met name uit de lidstaat waar de SE haar statutaire zetel heeft). Het proportionaliteitscriterium, zoals uitgewerkt in de bijlage bij de richtlijn, heeft daarom geen absoluut karakter, maar wordt genuanceerd door het genoemde tweede uitgangspunt.

Deze uitgangspunten zijn beide in het wetsvoorstel verwerkt, door in artikel 3:13, eerste en tweede lid, te bepalen dat het proportionaliteitscriterium, niet onverkort wordt toegepast als dat ertoe zou leiden dat de werknemers uit andere lidstaten niet vertegenwoordigd worden.

Als in een Nederlandse SE bijvoorbeeld medezeggenschapsrechten bestaan voor vier leden van het toezichthoudende orgaan, en de SE wordt gevormd door vennootschappen uit Nederland (50% van de werknemers), Duitsland (20% van de werknemers), Oostenrijk (20%) en België (10%), leidt het wetsvoorstel ertoe dat de vier lidstaatgeledingen elk een lid kunnen benoemen, ondanks het feit dat de Nederlandse werknemers twee leden zouden kunnen benoemen, wanneer het proportionaliteitscriterium absoluut zou zijn.

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
A. J. de Geus