



# Rol van de werknemers in de Europese vennootschap (SE)

## Samenvatting

### Inleiding

Een Europese vennootschap (Societas Europaea – SE) is actief in geheel Europa en valt onder het recht van de Europese Unie. Verordening 2157/2001 en Richtlijn 2001/86/EG van de Raad betreffende het statuut van de Europese vennootschap bepalen dat bij de oprichting van een SE onderhandeld moet worden over de betrokkenheid van de werknemers. De verordening en de richtlijn zijn op 8 oktober 2001 goedgekeurd en moesten uiterlijk op 8 oktober 2004 in het nationale recht van de lidstaten zijn omgezet. Een in de EU gevestigde vennootschap kan op vier manieren een SE worden (bij de eerste drie is meer dan één vennootschap betrokken): fusie, oprichting van een gezamenlijke houdstermaatschappij (joint holding), oprichting van een dochteronderneming of omzetting in een SE van een in de EU gevestigde vennootschap, op voorwaarde dat deze vennootschap al minstens twee jaar een dochteronderneming heeft die onderworpen is aan het recht van een andere lidstaat. De betrokkenheid van de werknemers wordt door de richtlijn gedefinieerd als “elke procedure, met inbegrip van informatie, raadpleging en medezeggenschap, die de werknemersvertegenwoordigers in staat stelt invloed uit te oefenen op binnen de vennootschap te nemen besluiten”. Dit onderzoeksrapport is toegespitst op de rol van de werknemers en van hun recht op medezeggenschap op SE-bestuursniveau.

### Context van het beleid

In de afgelopen jaren is het aantal nieuwe SE's sterk toegenomen. Dat gaf aanleiding tot uitgebreide discussies over de mogelijke invloed van de SE-richtlijn op de nationale arbeidsverhoudingen en het bestaande kader voor werknemersparticipatie. De werkgevers hebben de vrees geuit dat landen met een sterk medebesikkingsrecht minder aantrekkelijk voor SE's zouden kunnen worden, terwijl de werknemersvertegenwoordigers en vakbonden zich zorgen maken dat dit medebesikkingsrecht zou verwateren door de omzetting van een bestaande vennootschap in een SE. In september 2008 heeft de

Europese Commissie een *Mededeling betreffende het heronderzoek van Richtlijn 2001/86/EG van de Raad van 8 oktober 2001* gepubliceerd. Geconcludeerd werd dat het nog te vroeg is om de SE-richtlijn volledig te kunnen beoordelen: “De overgrote meerderheid van de lidstaten en de Europese sociale partners menen dat de richtlijn voorlopig geen wijziging of verduidelijking behoeft. Aangezien er nagenoeg geen ervaring is met de toepassing van de nationale bepalingen tot omzetting van de richtlijn, is er meer tijd nodig om vast te stellen of er wijzigingen nodig zijn.”

### Belangrijkste conclusies

In juni 2010 waren er 588 SE's. Slechts ongeveer een kwart daarvan (145) verrichtte “echte” economische activiteiten met werknemers (“normale SE's”). Dat betekent dat de overgrote meerderheid van de huidige SE's niet actief zaken doen of mensen tewerkstellen. Veel SE's zijn zogenaamde “brievenbusfirma's” (78) die te koop worden aangeboden, de meeste ervan (43) in de Tsjechische Republiek, of “lege SE's” (82) die nog geen mensen in dienst hebben. Van een groot aantal SE's (ca. 283) is helemaal geen informatie beschikbaar (de zogenaamde “ufo's”). Dit uiteenlopende beeld van verschillende soorten SE's vinden we ook terug in hun geografische spreiding: in acht lidstaten (Bulgarije, Finland, Griekenland, Italië, Litouwen, Malta, Roemenië en Slovenië) zijn nog geen SE's geregistreerd. De verspreiding van normale SE's is ook heel ongelijk. Duitsland heeft veruit de meeste normale SE's (73), tegenover 20 in de Tsjechische Republiek. Ongeveer 45% van de normale SE's is opgericht door omzetting van een bestaande vennootschap en 25% is het resultaat van een fusie. Slechts een betrekkelijk klein aantal is opgericht als een holding of als een dochteronderneming. De helft van alle normale SE's heeft minder dan 500 werknemers.

Uit de onderzochte gevallen blijkt dat een SE over het algemeen door de vennootschap wordt gebruikt om

haar bedrijfsstructuur in een internationale omgeving te stroomlijnen en af te slanken. Voor het management is de overeenkomst over de rol van de werknemers een noodzakelijke voorwaarde voor de oprichting van de SE. Ze draagt bij tot de vorming van een Europese bedrijfsidentiteit. Voor de werknemers betekende de overeenkomst dat hun medebesikingsrecht in het toezichthoudende orgaan van de SE werd gewaarborgd of zelfs versterkt en dat de ondernemingsraad van de SE belangrijke rechten verkreeg. De rol van de werknemers in de SE wordt door de betrokken vennootschappen niet gezien als iets "willekeurigs", maar als een wezenlijk deel van goed ondernemingsbestuur in de EU.

In de meeste SE-overeenkomsten wordt het in de standaardregels opgenomen recht op informatie herhaald. Soms worden er specifieke zaken toegevoegd. Bij veel overeenkomsten blijft dit beperkt tot "grensoverschrijdende" aangelegenheden, die doorgaans worden gedefinieerd als aangelegenheden die meer dan één land betreffen. Alle SE-overeenkomsten bevatten een aanvullend recht op raadpleging in "uitzonderlijke omstandigheden". Voor het bepalen van de periode waarin het recht op informatie moet worden uitgebreid, wordt in de overeenkomsten vaak een formulering gebruikt die is ontleend aan de herschikking van Richtlijn 94/45/EG inzake de instelling van een Europese ondernemingsraad, namelijk "te gepasten tijde". De meeste werknemersvertegenwoordigers die voor dit rapport zijn ondervraagd, benadrukten de meerwaarde van een SE-ondernemingsraad voor het krijgen van toegang tot strategische informatie en tot het centraal bestuur. In sommige gevallen gaat de rol van de SE-ondernemingsraad als "verdediger van de belangen van de werknemers" verder dan beschreven is in de SE-overeenkomsten: de SE-ondernemingsraad treedt in deze gevallen op ten behoeve van diegenen die weinig of niet kunnen opkomen voor hun belangen.

Werknemersparticipatie in het bestuur van de SE was een belangrijk aspect van de onderhandelingen over de rol van de werknemers in alle tien gevallen die voor dit rapport zijn onderzocht. Bedrijfstradities en specifieke vereisten werden in acht genomen. In veel gevallen werd de werknemersparticipatie aangepast aan nieuwe behoeften. Geen enkele vennootschap schakelde over van een systeem van twee bestuurslagen naar een enkele bestuurslaag. Het medebesikingsrecht werd niet afgezwakt, hoewel de aanwijzing van vertegenwoordigers voor de bestuursorganen van de SE door de vakbonden niet altijd duidelijk was.

De actieve betrokkenheid van de vakbonden (zowel op nationaal als op EU-niveau) was een belangrijke bron van steun voor de werknemersvertegenwoordigers. De betrokkenheid van de vakbonden op EU-niveau bevorderde de "Europeanisering" van de

belangenvertegenwoordiging. De onderhandelingen over de rol van de werknemers in SE's vormen een gelegenheid om te komen tot een Europese belangenvertegenwoordiging die de ontwikkeling ondersteunt van een Europese identiteit en van "Europese mandaten" (d.w.z. de ontwikkeling van een niveau van vertegenwoordiging en verwoording van werknemersbelangen dat meer door Europese dan door nationale belangen wordt bepaald). De onderhandelingen over de rol van de werknemers in SE's heeft geleid tot overeenkomsten en acties die positief worden beoordeeld door alle betrokkenen.

## Beleidsadviezen

De huidige invloed van SE's op de Europeanisering van de arbeidsverhoudingen mag niet worden overschat. Op lange termijn echter zouden SE's een factor kunnen worden in de totstandkoming van supranationale, ondernemingsspecifieke arbeidsverhoudingen die verschillen van de arbeidsverhoudingsystemen in de respectieve nationale omgeving.

Er zijn aanwijzingen dat de nieuwe vennootschapsvorm SE in sommige gevallen gebruikt kan zijn om de bestaande nationale regelgeving inzake het recht op werknemersparticipatie te omzeilen. Uit de tien onderzochte gevallen van dit rapport blijkt niettemin dat werknemersparticipatie algemeen wordt beschouwd als een wezenlijk deel van ondernemingsbestuur in de EU.

De voor dit rapport opgestelde inventaris van bestaande SE's toont dat brievenbus-SE's en lege SE's een belangrijke groep van bestaande Europese vennootschappen zijn gaan vormen. Het zorgwekkende aan dit soort SE's is, dat de richtlijn geen maatregelen betreffende de rol van de werknemers voorziet ingeval een brievenbus-SE of lege SE wordt veranderd in een normale SE. Of hierdoor al dan niet een aanpassing van het "ante et post"-beginsel van de richtlijn nodig wordt, is een belangrijk punt van discussie tussen de Europese sociale partners en deskundigen.

In het licht van de beperkte financiële en personele middelen lijken initiatieven als de oprichting van het Europees Kenniscentrum voor werknemersparticipatie (EWPC – een onderdeel van het Europees Vakbondsinstuut EVI) bijzonder waardevol. Het zou nuttig kunnen zijn als dit door werknemers opgezette en toekomstgerichte centrum werd aangevuld door een vergelijkbare instelling die de werkgevers vertegenwoordigt en ondersteunt.

### Aanvullende informatie

Het verslag, *Employee involvement in companies under the European Company Statute* is te vinden op de volgende website:  
<http://www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tn1008022s/index.htm>

Christian Welz, onderzoeksmanager  
[cwe@eurofound.europa.eu](mailto:cwe@eurofound.europa.eu)