

Anticiperen op de impact van de brexit op multinationale bedrijven

Gemeenschappelijke aanbevelingen van het Europese Vakverbond voor coördinatoren van een EOR/SE en voor werknemersvertegenwoordigers in een BOG, EOR en SE

April 2020 (update)

Brexit: een stand van zaken

Op 29 maart 2017 kondigde het Verenigd Koninkrijk (VK) formeel aan dat het de intentie had de Europese Unie (EU) te verlaten. Op 31 januari 2020 verliet het Verenigd Koninkrijk de EU en dat was het begin van een overgangperiode waarin alle wetten van de EU van toepassing blijven op en in het VK. Op dit ogenblik loopt de voorziene overgangperiode tot 31 december 2020. Als het VK en de EU hierover een akkoord bereiken, bestaat de mogelijkheid om de overgangperiode met twee jaar te verlengen, dus tot eind 2022. De Britse eerste minister, Boris Johnson, heeft die optie in het verleden weliswaar herhaaldelijk van de hand gewezen, maar de onderbreking in de onderhandelingen tussen het VK en de EU die het gevolg is van de Covid-19-crisis, zorgt ervoor dat de mogelijkheid van een verlenging opnieuw op de onderhandelingstafel komt te liggen.

De onderhandelingen over de nieuwe relatie tussen het VK en de EU zijn inderdaad aan de gang, maar het eindresultaat van die onderhandelingen is nog steeds zo onzeker dat er heel moeilijk voorspellingen over de toekomst te maken zijn. Er liggen nog verschillende scenario's op de tafel, inclusief een scenario waarin er geen overeenkomst wordt bereikt.

In dat licht blijft het onduidelijk wat er na de overgangperiode zal gebeuren met de rechten die werknemers aan het EU-recht ontleen.

In 2018 keurde het VK wetgeving¹ goed die bepaalt dat direct toepasbare EU-wetgeving (EU-verordeningen en besluiten) en de wetten van het VK die Europese richtlijnen omzetten (bijvoorbeeld de EOR-richtlijn), op het einde van de overgangperiode automatisch zullen worden overgenomen in het Britse recht. Dit moet ervoor zorgen dat de Britse instellingen nadien eenzijdig kunnen bepalen welke onderdelen uit de wetgeving ze willen behouden, wijzigen of intrekken.

Omtrent EOR's heeft de Britse regering aangekondigd dat ze "ervoor zal zorgen dat het handhavingskader, de rechten en de bescherming voor werknemers in Britse EOR's" na de overgangperiode, voor zover dit mogelijk is, beschikbaar zal blijven². Verder zou de Britse regering "bedrijven ertoe aanmoedigen om Britse werknemers in de toekomst verder op vrijwillige basis in EOR's te laten zetelen". Het gebruik van voorzichtige bewoordingen ("voor zover dit mogelijk is", "zou" en "op vrijwillige basis") wijst erop dat we van de Britse regering ter zake geen rechtszekerheid mogen verwachten.

¹ De wet van 2018 betreffende de terugtrekking uit de Europese Unie of [European Union \(Withdrawal\) Act 2018](#).

² Zie [Guidance: workplace rights from 1 January 2021](#), gepubliceerd door de Britse regering op 8 augustus 2019.

Onze beginselen als vakbond

De Europese vakbonden wijzen een “harde brexit” van de hand omdat die noch voor de werknemers in het VK noch voor de werknemers in de EU een goede zaak zou zijn. De werknemers maken zich aan beide zijden van het Kanaal zorgen over de toekomst: de bestaande rechten van de werknemers moeten beschermd worden en er zou een gemeenschappelijk gelijk speelveld moeten zijn zodat het VK zich blijft houden aan de normen van de EU op vlak van werkgelegenheid en sociale zaken³. Het voorkomen van sociale dumping en van een neerwaartse spiraal is van fundamenteel belang.

De transnationale solidariteit, die in de loop der jaren in EOR's en SE's is gekoesterd, moet nog sterker worden. Meer dan ooit tevoren moet er strijd worden geleverd tegen pogingen van multinationale ondernemingen om de rechten van hun werknemers in het gedrang te brengen of om de brexit te gebruiken om de werknemers en de vestigingen in verschillende landen tegen elkaar uit te spelen. Daarom moeten de vakbonden en de werknemersvertegenwoordigers in multinationale ondernemingen ervoor zorgen dat:

- **de rechten op vlak van informatie, consultatie en participatie niet verwateren.** Het recht van werknemers om een stevige inbreng te hebben over geplande bedrijfsbesluiten of hun mogelijke sociale gevolgen, is een fundamenteel recht dat voor de werknemers overal in Europa moet worden veiliggesteld.
- Zo snel mogelijk moet een bespreking plaatsvinden over de **impact die de brexit waarschijnlijk zal hebben** op de Bijzondere Onderhandelingsgroep (BOG), de Europese Ondernemingsraad (EOR), de ondernemingsraad en het bestuur van bedrijven die het statuut van *Societas Europaea* (SE) hebben, alsook op de strategie van het bedrijf. De Europese vakbondsverenigingen pleiten voor een echte en **sociaal verantwoorde anticipatie op en omgang met deze verandering**. Ze zullen niet toelaten dat multinationale ondernemingen de brexit als excuus gebruiken om een aanval op de arbeidsvoorwaarden in te zetten.

Op een uitdaging van deze omvang moet voorzichtig geanticipeerd worden: in het VK zijn meer dan 700 multinationale ondernemingen actief die een EOR hebben of die het statuut van SE hebben aangenomen; minst 2.400 vertegenwoordigers van Britse werknemers in een EOR of SE stellen zich vragen bij hun toekomst en de toestand van de ongeveer 140 EOR's en SE naar Brits recht blijft een groot vraagteken.

Het is nu tijd voor actie. Daarom hebben de Europese vakbondsfederaties samen volgende aanbevelingen voor coördinatoren van een EOR en SE alsook voor de werknemersvertegenwoordigers in een BOG, een EOR of een SE goedgekeurd en vervolgens bijgewerkt.

**#1. De overgangperiode is nog aan de gang!
Tot (minstens) 31 december 2020 verandert er helemaal niets.**

De enige zekerheid die we nu tot minstens eind december 2020 hebben (tenzij de overgangperiode wordt verlengd) is dat het Europese recht nog steeds van toepassing blijft in het VK. Hoewel het VK formeel gezien niet langer deel uitmaakt van de EU, loopt er een overgangperiode waarin alle EU-wetten van toepassing zijn in het VK⁴.

Er verandert op dit ogenblik bijgevolg niets aan de situatie van EOR's en SE's naar Brits recht of aan de situatie van Britse vertegenwoordigers in een BOG, een EOR of een SE.

³ Zie de standpunten van het EVV: [On the future partnership between the UK and the EU](#) (december 2017) en [Laying the foundations for a level playing field – ETUC statement on the future EU-UK partnership](#) (maart 2018).

⁴ Zie de toelichting van de Europese Commissie over de overgangperiode ([HIER online](#)).

De bestaande rechten en plichten zijn veiliggesteld en blijven integraal van toepassing. Indien multinationale ondernemingen vragen stellen over het recht van Britse vertegenwoordigers om deel te nemen aan een BOG, een EOR, een SE of enige andere EU-activiteit of indien zij zich afvragen of bepaalde verplichtingen nog gelden, dan moet men aan die ondernemingen heel duidelijk maken dat er **nog helemaal niets veranderd** is. Als het management volhardt en de Britse vertegenwoordigers uit een BOG, een EOR, een ondernemingsraad van de SE (SE-OR) of de SE-raad wil uitsluiten, moet u de Europese vakbondsfederatie hiervan onmiddellijk op de hoogte brengen (zie lijst met contactpersonen op het einde van dit document).

Dit houdt ook in dat multinationale ondernemingen die hun hoofdzetel in het VK hebben en die voldoen aan de wettelijke verplichting om een EOR op te richten, nog steeds ertoe verplicht zijn om met de samenstelling van een BOG te beginnen wanneer hiervoor een officieel verzoek wordt ingediend.

#2. Als er Britse vertegenwoordigers in uw EOR, SE-OR of SE-raad zitten: Stel hun rechten op actieve wijze veilig.

Gelet op de huidige grote onzekerheid is het absoluut van cruciaal belang dat we garanderen dat werknemers uit het Verenigd Koninkrijk – naargelang het geval – nog steeds in een EOR, een SE-ondernemingsraad of (voor zover van toepassing) in het bestuursorgaan van de SE kunnen blijven zetelen. De situatie kan van bedrijf tot bedrijf verschillen. Daarom bevelen de Europese vakbondsfederaties voor elke onderneming een **flexibele individuele aanpak** aan.

Eerste stap: Neem de EOR-/SE-overeenkomst opnieuw door om te kijken of ze moet worden veranderd

Sommige overeenkomsten bevatten al bepalingen over de vertegenwoordiging van landen buiten de Europese Economische Ruimte (EER) van wie de leden dezelfde rechten, prerogatieven en bescherming genieten als de andere leden in een EOR, een SE-OR of een SE-bestuursorgaan. In dat geval is er waarschijnlijk geen aanpassing vereist.

Als er vertegenwoordigers van niet-EER-landen in de EOR, de SE-OR of het SE-bestuursorgaan zetelen die de status van waarnemer hebben of die niet dezelfde rechten hebben als de andere leden, dan is de tweede stap (hieronder) van toepassing.

Tweede stap 2: In gevallen waarin een aanpassing noodzakelijk is, is het belangrijk om het toepassingsgebied van de wijziging te bepalen door de EOR-/SE-overeenkomst te amenderen (dit kan ook in een aanhangsel). De Europese vakbondsfederaties stellen de volgende clause voor die kan worden aangepast aan de specifieke noden van de respectieve EOR/SE:

Indien de EOR-richtlijn die is omgezet in TICER 2010 (eventueel te vervangen door: de SE-richtlijn die is omgezet in de European public limited-liability company regulations 2009) op het einde van de overgangperiode niet meer van toepassing zou zijn in het VK, komen de partijen overeen dat deze overeenkomst integraal van toepassing zal blijven op het VK en dat de EOR (eventueel te vervangen door: de SE-OR) bevoegd zal blijven voor alle transnationale aangelegenheden die op het VK betrekking hebben.

De leden van de EOR (eventueel te vervangen door: de SE-OR) moeten dezelfde prerogatieven, rechten en bescherming blijven genieten als de andere leden van de EOR (eventueel te vervangen door: de SE-OR) op basis van deze overeenkomst genieten.

Bij een onderhandeling, een heronderhandeling of een aanpassing van uw EOR-/SE-overeenkomst kan u in de gesprekken met het management de volgende argumenten hanteren.

Ten eerste biedt de herziene EOR-richtlijn (art. 1, § 6) aan ondernemingen de mogelijkheid om voor een ruimer toepassingsgebied dan de EU of de EER alleen te kiezen. De Europese vakbondsfederaties hebben jarenlange ervaring met het garanderen van de participatie van werknemers uit niet-EER-landen (vb. Zwitserland en de kandidaat-Lidstaten van de EU) in een EOR of SE.

Ten tweede heeft een grote meerderheid van de multinationale ondernemingen die een EOR hebben, al voor de EOR-richtlijn van toepassing werd in het VK (vanaf december 1999), vrijwillig beslist om vertegenwoordigers van de werknemers uit het VK te laten zetelen, hoewel hiertoe toen geen wettelijke verplichting bestond. Het zou onredelijk zijn om hen nu uit te sluiten.

Ten derde heeft een significant aantal multinationale ondernemingen zich al ertoe bereid verklaard om hun EOR-/SE-overeenkomst in die zin aan te passen. Zie hiervoor de voorbeelden uit het aanhangsel.

Dergelijke clausules zouden ook moeten helpen om te garanderen dat de EOR of SE-OR verantwoordelijk blijft voor grensoverschrijdende aangelegenheden met betrekking tot het VK. De rechten van de leden van een EOR of SE-OR om, ongeacht hun land van herkomst, geïnformeerd en geconsulteerd te worden over transnationale aangelegenheden, die ook betrekking kunnen hebben op het VK, moeten gevrijwaard worden.

#3. Als uw EOR/SE onder het Britse recht valt: Werk actief mee aan de keuze van een nieuw toepasselijk recht.

Enkele multinationale ondernemingen wilden anticiperen op de onzekerheid over de toekomstige wettelijke status van de EOR-/SE-richtlijnen in het VK en hebben hun Europese vertegenwoordiger al van het VK verhuisd naar een andere EU-Lidstaat. Ook veel niet-Europese bedrijven met een EOR die hun hoofdkantoor in het VK hebben, zouden kunnen beslissen om niet te wachten tot het einde van de onderhandelingen met de EU en om hun Europese maatschappelijke zetel onverwijld te verplaatsen.

We moeten ervoor zorgen dat de keuze voor een nieuw toepasselijk nationaal recht ingegeven wordt door een objectief criterium en niet door het feit dat het management de situatie wil gebruiken voor een overstap naar een land waar de lat erg laag ligt.

Wacht dus niet tot het management eenzijdig beslist waar het zijn vertegenwoordiger in de EU positioneert en waar het uw EOR-overeenkomst onderbrengt: wees proactief en stel voor om dit nu samen te bespreken.

Hoewel de keuze van een Europese vertegenwoordiger een taak van het management is, bestaat het doel erin om te onderhandelen over een expliciete clausule die gebaseerd is op het objectieve criterium dat al is voorzien in de herziene EOR-richtlijn (art. 4, § 2):

Wanneer de Britse wet op de omzetting van de EOR-/SE-richtlijn ingetrokken wordt, wordt het recht van de Lidstaat met het grootste aantal werknemers het op de EOR/SE toepasselijke recht.

De Europese Commissie volgt dezelfde richting. Ze stelt dat het nieuwe nationale recht dat van toepassing zal zijn op de EOR, bij een “no deal”-brexit automatisch en onmiddellijk het recht zal zijn van de EU-Lidstaat waar de onderneming het grootste aantal werknemers heeft, tenzij deze voor het einde van de overgangperiode een andere EU-Lidstaat heeft aangeduid (door de “vertegenwoordiger” over te plaatsen naar die EU-Lidstaat)⁵.

Het is echter mogelijk dat u in bepaalde specifieke omstandigheden rekening wil houden met andere criteria (vb. het land met de gunstigste overgangsregeling of de gunstigste rechtspraak en/of het land waar het Europese management gevestigd is).

⁵ Zie de [nota van de Europese Commissie over de voorbereidingen voor de EOR, gepubliceerd in april 2020](#).

N.B.: Als het management terughoudend zou zijn om met u te onderhandelen over de plaats waar de EOR-overeenkomst moet worden ondergebracht, kan u aan het management zeggen dat er maar twee opties zijn: met u onderhandelen of verzeild raken in een uitermate verwarrend, complex en duur verhaal. Een recent amendement aan de Britse wetgeving over de EOR⁶ heeft inderdaad voor juridische verwarring gezorgd omdat het lijnrecht ingaat tegen het hierboven vermelde standpunt van de Europese Commissie. Het amendement stelt dat een EOR naar Brits recht bij een “no-deal”-brexit verplicht zal zijn om te blijven functioneren volgens die (recent geamendeerde) Britse wetgeving over de EOR. Dit zou, begrijpe wie begrijpen kan, impliceren dat die bedrijven dan **twee** EOR’s zouden moeten hebben:

- Een EOR die beantwoordt aan die Britse EOR-wetgeving. De Britse werknemers zullen nog steeds in die EOR zetelen, maar die EOR-overeenkomst heeft buiten het VK geen enkele juridische waarde.
- Een EOR die beantwoordt aan de wetgeving van een andere Lidstaat (zoals werd uiteengezet door de Europese Commissie). De Britse werknemers mogen niet langer in die EOR zetelen, maar die EOR-overeenkomst zal overal in de EU als wettig worden aanzien.

Stel dat rechtszekerheid, zoals de interpretatie van de Europese Commissie die levert, in het voordeel van alle betrokkenen is en dat beide partijen beter nu al kunnen onderhandelen waar ze de EOR-overeenkomst zullen onderbrengen.

#4. Zet de brexit op de agenda van uw EOR/SE: Anticipeer op veranderingen in de bedrijfsstrategie en de business

Het vrijwaren van de toekomst van de werkgelegenheid van alle Europese werknemers zal de grote opdracht zijn als de multinationale ondernemingen misschien hun strategie gaan bijstellen in het licht van de gevolgen die de brexit kan hebben op geïntegreerde productienetwerken, toeleveringsketens en de interne handel in de EU.

De Europese vakbondsfederaties raden u ten stelligste aan om de brexit als terugkerend onderwerp van uw EOR-/SE-vergaderingen te zetten en om aan het management te vragen om vroegtijdig informatie te geven en een consultatie over de volgende aspecten door te voeren:

- een voorspelling over de mogelijke impact van de brexit op de **financiële en economische situatie met inbegrip van de capaciteit voor het aangaan van schuld;**
- een voorspelling van de mogelijke impact van de brexit op de **ontwikkeling van de productie en de verkoop, over de hele toeleveringsketen, in alle landen;**
- een voorspelling over de mogelijke impact van de Brexit op de **handel en met name op de kosten voor de invoer van grondstoffen;**
- de stand van zaken en vooruitzichten voor de mogelijke impact van de brexit op de **werkgelegenheid in alle landen en met name in het VK;**
- een voorspelling over de mogelijke impact van de Brexit op de **investeringsplannen in alle landen;**
- mogelijke **verplaatsingen van de productie, desinvesteringen, besparingen en sluitingen** die uit de brexit resulteren
- een mogelijke verhuizing van het Europese hoofdkantoor (van of naar het VK).

Het is van cruciaal belang dat u ook over alle geplande tegenmaatregelen geïnformeerd en geconsulteerd is.

⁶ De TICE-verordening werd geamendeerd door [The Employment Rights \(Amendment\) \(EU Exit\) Regulations 2019](#).

#5. Kijk naar het aantal werknemers per land!

In sommige gevallen kan het vertrek van het VK uit de EU resulteren in de vraag naar het bestaansrecht van de EOR. Wanneer de werknemers uit het VK niet meer worden meegeteld, zullen bepaalde multinationale ondernemingen onder de drempel voor de oprichting van een EOR vallen (minstens 1.000 werknemers in de EU/EER, in minstens twee bedrijven in twee verschillende landen met elk minstens 150 werknemers). Er is op dit ogenblik nog onduidelijkheid over de concrete gevolgen die dit zou kunnen hebben.

Teneinde mogelijke problemen vroegtijdig te voorkomen, raden de Europese vakbondsfederaties aan elke EOR aan om de spreiding van de personeelsaantallen over de landen te bekijken en om te **beoordelen of het gevaar bestaat dat het totale aantal werknemers onder de minimumdrempel zou vallen, als men de werknemers uit het VK niet meetelt.**

Als dat het geval is, wordt aan de voorzitter en/of de coördinator van de EOR gevraagd om onmiddellijk contact op te nemen met het secretariaat van hun respectieve Europese vakbondsfederatie (zie de contactgegevens hieronder) zodat zij kunnen bespreken welke actie er in dat specifieke geval kan worden ondernomen.



www.industrialall-europe.eu

Chantal Caron

+32 478 780 293

chantal.caron@industrialall-europe.eu



www.uni-europa.org

Annika Flaten

+32 478 79 15 39

annika.flaten@uniglobalunion.org



www.effat.org

Enrico Somaglia

+32 491 61 71 00

e.somaglia@effat.org



www.efbww.eu

Thilo Janssen

+32 473 13 43 27

tjanssen@efbww.eu



www.epsu.org

Guillaume Durivaux

+32 489 39 48 91

gdurivaux@epsu.org



www.etf-europe.org

Myriam Chaffart

+32 475 34 36 51

m.chaffart@etf-europe.org

X

Aanhangsel: voorbeelden van gewijzigde EOR-/SE-overeenkomsten

Ardo	Als het VK niet langer deel uitmaakt van de EU of de EER en als de TICER-verordeningen niet langer van toepassing zijn op werknemers uit het VK, blijft Ardo toestaan dat de Britse werknemers onder deze overeenkomst vallen en behoudt de Britse afvaardiging integraal de in de overeenkomst vastgelegde rechten.
Asahi AEL	Indien een land de Europese Unie of de Europese Economische Ruimte verlaat, blijft deze overeenkomst van toepassing op dit land.
Cargill	Het Verenigd Koninkrijk zal ook tot het geografische toepassingsgebied van deze Overeenkomst blijven behoren en wel los van de toekomstige positie van het Verenigd Koninkrijk in de Europese Unie en/of de EER.
ETEX	Zelfs als er een Brexit zou gebeuren, komen het management en de EOR overeen dat het Verenigd Koninkrijk volledig binnen de werkingssfeer van de EOR-overeenkomst blijft. EOR-leden uit het Verenigd Koninkrijk worden behandeld als alle andere EOR-leden, alsof het Verenigd Koninkrijk nog steeds deel uitmaakt van de EU.
General Electric	Indien het VK niet langer deel uitmaakt van de EU of de EER, valt het toch nog steeds in het toepassingsgebied van deze overeenkomst.
Korian Group	Deze overeenkomst is van toepassing op filialen of vestigingen die zijn gevestigd in een van de 28 EU-lidstaten die de EU verlaat. Al die landen blijven lid van de [Europese Ondernemings] Raad.
Kuehne+Nagel	Alle stichtende landen van de EOR die zijn vastgesteld in 2014 en die in Bijlage 1 bij de Overeenkomst zijn vermeld, blijven deel uitmaken van de Overeenkomst en wel onafhankelijk van de vraag of het land nu of in de toekomst deel uitmaakt van de EU en/of de EER.
LafargeHolcim	Deze overeenkomst is van toepassing op alle bedrijven van de Groep LH die gevestigd zijn in de EER of in Zwitserland en omvat ook toetredende landen die de verplichtingen uit Richtlijn 2009/38/EG moeten naleven, of landen die de EER verlaten.
Rockwell Collins	Het VK zal na de brexit integraal onder het toepassingsgebied van deze EOR-overeenkomst vallen.
UTC Fire & Security	Het VK zal nog steeds beschouwd worden als een deelnemend lid en valt dan nog steeds, ongeacht of het VK nog deel uitmaakt van de EU, onder het toepassingsgebied van de overeenkomst zoals dat is bepaald in art. 1 van deze overeenkomst.
