

35 ***

Voorstel van wet van het lid Alkaya tot wijziging van de Wet op de ondernemingsraden teneinde de zeggenschap van werknemers bij de bedrijfsvoering van grote ondernemingen te bevorderen (Wet eerlijk beslissen)

Nr. 3

MEMORIE VAN TOELICHTING

1. Aanleiding en achtergrond

De Nederlandse economie kent een zogenaamde Rijnlandse traditie, waarin waardecreatie op de lange termijn centraal staat en alle belanghebbenden in de onderneming worden gehoord en hun belangen worden meegewogen. Deze economische traditie staat onder druk vanwege bedrijven die zich te veel op winstmaximalisatie op de korte termijn richten, ongeacht de gevolgen op lange termijn. Op korte termijn gerichte aandeelhouders, al dan niet in geval van een vijandige overnames, zetten onze Rijnlandse traditie, waarbij een zorgvuldige afweging van alle belangen centraal staat, onder druk.

De Wet eerlijk beslissen beoogt, als aanvulling op de Wet eerlijk delen en de Wet eerlijk inkomen, de economie in Nederland eerlijker te laten functioneren en het tijdperk van het doorgeschoten aandeelhouderskapitalisme te beëindigen.

Het is de afgelopen jaren regelmatig voorgekomen dat een groot Nederlands bedrijf dat decennialang goed heeft gedraaid en werk en inkomen heeft geboden aan duizenden mensen, halsoverkop failliet is gegaan of door strategiewijzigingen is verkocht of opgeknipt. Hoewel dit fenomeen inherent is aan marktwerking, valt de positie en de rol van de aandeelhouders en beleggers bij deze recente voorbeelden op. Vaak zijn zij de oorzaak van reorganisaties en hun belang wordt zelden geschaad, zelfs niet als hun acties ten koste gaan van de toekomst van de gehele onderneming en haar medewerkers. Zo verkochten de Amerikaanse aandeelhouders na de overname van een bekend Nederlands warenhuis in 2004 de waardevolle panden in vele stadscentra en lieten zij diezelfde winkels hoge huren betalen aan de nieuwe verhuurders. Dankzij deze desastreuze strategie was hun belegging al na een jaar lucratief, maar het uiteindelijke gevolg voor de onderneming was dat het warenhuis failliet ging, mede door de hoge huren. Dat een eeuwenoude onderneming verdween en duizenden mensen hun baan verloren, namen de beleggers voor lief. Andere toonaangevende ondernemingen in de levensmiddelenindustrie en de chemische sector dreigden op een vergelijkbare manier te worden overgenomen door buitenlandse beleggers. Ook wanneer dit niet doorging, zorgde de druk van (veelal ook buitenlandse) aandeelhouders er wél voor dat zij voor vele miljarden complete gezonde bedrijfsonderdelen verkochten. Miljarden werden verdiend, vooral door aandeelhouders, maar de mensen op de werkvloer zagen daar weinig van terug.

Nederland kent nu al zogenaamde beschermingsstichtingen voor veel grote bedrijven die in het uiterste geval kunnen interveniëren als de continuïteit van het bedrijf in het geding komt. Daarnaast heeft de regering ook voorzichtige aanvullende stappen genomen om activistische aandeelhouders te ontmoedigen, zoals de verlaging van de meldgrens voor grootaandeelhouders van 3 naar 2 procent en de instelling van een bedenktijd voor bestuurders bij vijandige overnames. In de toelichting op deze laatstgenoemde wet wordt de noodzaak om vijandige

overnames tegen te gaan en het korte termijn denken te bestrijden goed onderbouwd.¹ Deze wet is dan ook met grote meerderheid aangenomen. Dit zijn kleine stappen in de goede richting, maar deze zijn onvoldoende om het sinds de jaren '80 ontspoorde aandeelhouderskapitalisme te beteugelen en onze economie meer te laten functioneren in ons aller belang.

Om de structurele problemen in onze economie te adresseren is er niet alleen bewustwording en versterking van de positie van toezichhouders en het bestuur nodig, maar ook een verschuiving in de machtsbalans binnen de bedrijven. Om daadwerkelijk andere keuzes te maken zouden bestuurders meer verantwoordingsplicht moeten voelen en tonen aan andere belanghebbenden dan aandeelhouders. Een bestuur dat het belang van meer belanghebbenden meeweegt dan louter dat van de aandeelhouders, zal betere beslissingen nemen, waardoor bedrijven beter zullen presteren.

Op dit moment hebben medewerkers in Nederland nauwelijks zeggenschap over strategische beslissingen binnen bedrijven. In de huidige machtsbalans staat het winstoogmerk van de kapitaalverschaffers centraal. Bij het midden- en kleinbedrijf (mkb) is dat vaak de ondernemer zelf (veel mkb'ers starten met hun eigen spaargeld of leningen van naasten). De ondernemer is vaak ook de hardst werkende medewerker en loopt ook het meeste risico. Dat de macht binnen het mkb vaak bij de ondernemer ligt is dus terecht. Maar als een ondernemer succesvol blijkt en wil doorgroeien, heeft die voornamelijk twee dingen nodig: meer medewerkers en financiering. Vaak levert de ondernemer dan zeggenschap over zijn eigen onderneming in aan de kapitaalverschaffers, die bijvoorbeeld aandelen in het bedrijf willen. Voor de groei van een onderneming zijn goede en gemotiveerde medewerkers minstens zo hard nodig als financiering, maar toch krijgen medewerkers alleen via de ondernemingsraad (OR) beperkt invloed terwijl de aandeelhoudersvergadering het machtigste orgaan wordt. Deze wet beoogt de machtsbalans tussen aandeelhouders en werknemers te herstellen, opdat het bestuur meer verantwoordingsplicht voelt richting beide groepen.

2. Hoofdpijnen van het voorstel

In de Wet op de ondernemingsraden (hierna: WOR) is thans vastgelegd dat ondernemers die een onderneming drijven waarin in de regel ten minste 50 personen werkzaam zijn, verplicht zijn een ondernemingsraad (OR) in te stellen. De ondernemingsraad vervult binnen ondernemingen een nuttige taak. Voor medewerkers is dit hét gremium om collectief invloed uit te oefenen op het bestuur van de onderneming. Toch is de rol van de OR nu relatief klein, aangezien deze over grote beslissingen niet mag meebeslissen, terwijl deze wel een belangrijke factor binnen de onderneming, namelijk de factor arbeid, vertegenwoordigt. Naar de mening van de initiatiefnemer behoort de OR een grotere rol te spelen, en dus ook mee te beslissen over de koers van de onderneming. Daarom wordt voorgesteld om de OR bij grotere bedrijven, namelijk vanaf 100 medewerkers, instemmingsrecht te geven bij belangrijke besluiten, zoals de oprichting of sluiting van bedrijfsonderdelen, de aan- of verkoop van bedrijfsonderdelen en de salariering van topbestuurders. Hiertoe wordt de WOR uitgebreid. Dit uitgebreide instemmingsrecht wordt voorwaardelijk gemaakt aan een medewerkersraadpleging die de OR moet uitvoeren, alvorens van dit instemmingsrecht gebruik te mogen maken. Het staat de OR vrij om te kiezen hoe de medewerkersraadpleging wordt uitgevoerd. Wel staat vast dat iedere medewerker met een tijdelijk of vast contract bij de onderneming de mogelijkheid moet hebben om te reageren. Teneinde de OR de kans te geven de medewerkers te raadplegen en gebruik te

¹ <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/kamerstukken/2019/12/19/memoriede-van-toelichting-bedenktijd-door-het-bestuur-van-een-beursvennootschap>

maken van het instemmingsrecht, wordt de vennootschap verplicht om het voornemen om een strategisch besluit te nemen te delen met de OR, minimaal een maand voordat het besluit wordt genomen. Dit wetsvoorstel zal in de praktijk betekenen dat de OR altijd door het bestuur meegenomen moet worden in belangrijke beslissingen, omdat er een gang naar de rechter nodig zal zijn als de OR (gesteund door een meerderheid van de werknemers) uiteindelijk niet instemt met een belangrijk voorgenomen besluit. In de praktijk krijgen werknemers hiermee een sterkere positie in de onderneming, vergelijkbaar met aandeelhouders. Tevens wordt vastgelegd dat er jaarlijks, op 1 mei, een vast moment is waarop de leden van de ondernemingsraad worden gekozen. Een landelijke verkiezingsdag voor onze economie, waarmee wordt beoogd de opkomst bij OR-verkiezingen te verhogen.

3. Gevolgen van het voorstel (verwachte effecten, financiële gevolgen en administratieve lasten)

In Nederland zijn ruim zeven duizend bedrijven actief die minimaal 100 werknemers hebben. Zij bieden werkgelegenheid aan tussen de drie en vijf miljoen werknemers, die zullen profiteren van dit wetsvoorstel. Een belangrijk deel hiervan heeft een tijdelijk of vast dienstverband bij de onderneming. Zij zullen profiteren van het uitgebreide instemmingsrecht van de OR. Werknemers hebben dikwijls andere inzichten dan de aandeelhouders en het bestuur van de onderneming. Zij zijn gebaat bij het duurzaam voortbestaan en floreren van 'hun' onderneming en zullen de lange termijn voor ogen hebben bij belangrijke strategische beslissingen. De initiatiefnemer verwacht dan ook dat dit wetsvoorstel leidt tot betere besluitvorming en waardecreatie voor de lange termijn, zonder dat het gebruik van de uitgebreide rechten nodig zal zijn. Onderzoek wijst uit dat werknemersvertegenwoordiging een positieve invloed heeft op de waarde van de onderneming.²³⁴

4. Constitutionele paragraaf

PM

II. ARTIKELSGEWIJS

Artikel I

Dit artikel voorziet in een aantal wijzigingen van de Wet op de ondernemingsraden in verband met de versterking van de medezeggenschap van de ondernemingsraad van een onderneming waarin in de regel ten minste 100 personen werkzaam zijn. De wijzigingen worden hieronder onderdeelsgewijs toegelicht.

Onderdelen A en B

² Addison, J.T. (2009) *The economics of codetermination: lessons from the German experience*. New York: Palgrave Macmillan.

³ Fauver, L. en M.E. Fuerst (2006) 'Does good corporate governance include employee representation? Evidence from German corporate boards', *Journal of Financial Economics*, 82(3).

⁴ Kleinknecht, R.H. (2015) 'Employee participation in corporate governance: implications for company resilience', *European Journal of Industrial Relations*, 21(1).

Met onderdeel A wordt artikel 6 van de Wet op de ondernemingsraden gewijzigd teneinde te regelen dat de verkiezing van leden van ondernemingsraden uniform op 1 mei (de Dag van de Arbeid) plaatsvindt. Hiertoe worden aan artikel 6 drie leden toegevoegd. Het zevende lid regelt dat voor ondernemingen die reeds een ondernemingsraad ingesteld hebben, de verkiezing van leden plaatsvindt op 1 mei voorafgaand aan het moment van aftreden van die zittende ondernemingsraad. Het achtste lid bevat een regeling voor ondernemingen waarvoor de verplichting om een ondernemingsraad in te stellen, voor het eerst gaat gelden. Als deze verplichting ontstaat op een moment gelegen tussen de zes en drie maanden vóór 1 mei, worden de verkiezingen voor de in te stellen ondernemingsraad op 1 mei gehouden (onderdeel a). Dit laat de onderneming voldoende tijd om de verkiezingen te organiseren. Als de verplichting ontstaat op een moment dat gelegen is binnen drie maanden vóór en zes maanden ná 1 mei, worden de verkiezingen voor de in te stellen ondernemingsraad onverwijld (zonder onnodig uitstel) georganiseerd (onderdeel b). Zou in deze situatie immers aangesloten worden bij het vaste verkiezingsmoment op 1 mei, dan zou de onderneming ofwel beperkt de tijd hebben om verkiezingen te organiseren, dan wel gedurende een relatief lange periode geen ondernemingsraad hebben. Het negende lid regelt overigens dat als 1 mei valt op een zaterdag, zondag, of algemeen erkende feestdag als bedoeld in de Algemene termijnenwet, de verkiezing plaatsvindt op de eerstvolgende reguliere (werk)dag.

Omdat artikel 12, eerste lid, regelt dat de zittingsduur van de ondernemingsraad drie jaar is (en deze termijn bij reglement met een jaar verkort of verlengd kan worden), wordt met onderdeel B voorgesteld om in artikel 12 een nieuw lid in te voegen zodat het aftreden van ondernemingsraden van ondernemingen die voor het eerst een ondernemingsraad hebben gekozen op een van het vaste verkiezingsmoment afwijkend moment (ingevolge het voorgestelde artikel 6, zevende lid, onder b), gelijkgetrokken kan worden met het aftreden van ondernemingsraden waarvan de verkiezing op 1 mei heeft plaatsgevonden.

Onderdelen C en D

Met onderdeel C wordt artikel 25 van de Wet op de ondernemingsraden aangepast zodat het in dat artikel neergelegde adviesrecht van de ondernemingsraad zich gaat beperken tot ondernemingen waarin in de regel minder dan 100 personen werkzaam zijn.

Onderdeel D voegt in artikel 27 van de Wet op de ondernemingsraden – onder vernummering van de navolgende leden – na het tweede lid twee leden in, die regelen dat ondernemingen waarin in de regel meer dan 100 personen werkzaam zijn, een instemmingsrecht krijgen voor besluiten als bedoeld in artikel 25, eerste lid, van de Wet op de ondernemingsraden alsmede voor besluiten over verhoging van de beloning van bestuurders en commissarissen. De ondernemingsraad kan besluiten de werknemers te consulteren alvorens instemming te verlenen aan een besluit als bedoeld in artikel 25, eerste lid (met uitzondering van besluiten over overdracht van de zeggenschap van de onderneming of een onderdeel daarvan als bedoeld onder a) of een besluit over de beloning van bestuurders en commissarissen. Als de ondernemingsraad besluit de achterban te consulteren, onthoudt zij slechts instemming aan het voorgenomen besluit indien werknemers daar niet in meerderheid mee in hebben gestemd.

Onderdelen E tot en met G

Deze onderdelen voorzien in een technische aanpassing van de artikelen 32, vierde lid, 35d, tweede lid, en 36, vierde lid, van de Wet op de ondernemingsraden. De verwijzing naar de leden van artikel 27 van de Wet op de ondernemingsraden wordt aangepast op de vernummering van die leden als gevolg van de met onderdeel D van dit artikel voorgestelde wijzigingen.

Artikelen II en III

Deze artikelen voorzien in een technische aanpassing van de artikelen 13, eerste lid, van de Arbeidsomstandighedenwet en artikel 8a.4.3, zesde lid, van de Wet educatie en beroepsonderwijs. De verwijzing naar de leden van artikel 27 van de Wet op de ondernemingsraden wordt aangepast op de vernummering van die leden zoals voorgesteld met artikel I, onderdeel B, van dit wetsvoorstel.

Artikelen IV en V

Artikel IV voorziet in de inwerkingtreding van dit wetsvoorstel, die geschiedt op een bij koninklijk besluit te bepalen tijdstip en gedifferentieerd kan plaatsvinden. Artikel V bepaalt dat de wet wordt aangehaald als Wet eerlijk inkomen.

Alkaya