

Anticipatie Brexit in multinationale ondernemingen

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

Januari 2021

Brexit: een stand van zaken

Vier jaar na het UK referendum, werd Brexit realiteit. Sinds 1 januari 2021 is het Verenigd Koninkrijk geen lid meer van de Europese Unie of de Europese Economische Ruimte. Vanaf deze datum regelt een nieuw Handels- en Samenwerkingsovereenkomst de relatie tussen de UK en de EU en dit met het oog het socio-economische partnership te regelen¹.

Voor zover de fundamentele werknemersrechten op werk, recht op informatie en consultatie op ondernemingsvlak, als de rechten in geval van herstructurering betreft, verankert het nieuwe Handels- en samenwerkingsakkoord deze in een geen-regressie-clausule:

Een partij mag haar arbeids- en sociale beschermingsniveaus niet verzwakken of verminderen, op een wijze die van invloed is op de handel of investeringen tussen de partijen op het einde van de overgangperiode, onder meer door haar wetgeving en normen niet effectief te handhaven

Bron: [Trade and Cooperation agreement](#), Deel twee, Rubriek één, Titel XI, Hoofdstuk zes, artikel 6.2

De geen-regressie-clausule garandeert dat Brexit de werknemers rechten kan verminderen of verzwakken in vergelijking met de situatie zoals ze gangbaar was voor 1 januari 2021.

Bovendien, keurde de UK in 2018² een wet goed volgens dewelke EU wetgeving (EU reglementeringen en richtlijnen), zowel als UK wetgeving die EU richtlijnen omzetten (zoals de EOR Richtlijn), automatisch omgezet worden in UK nationale wetgeving. Volgens deze UK nationale wet, kunnen UK afgevaardigden in EOR's en in *Societas Europaea* statute (SE) hun rechten behouden.

Onze vakbondsbeginzelen

Voortbouwend op de geen-regressie-clausule, en op de omzetting van EOR's en SE richtlijnen in UK nationale wetgeving, zullen de Europese Vakbondsfederaties zich verzetten tegen elke poging om de rechten van de Bijzondere Onderhandelingsgroep (BOG); Europese Ondernemingsraad (EOR), Ondernemingsraden (OR) en *Societas Europaea* statuut (SE) te verminderen ten overstaan van wat in voege was voor Brexit, zowel als de UK vertegenwoordiging in deze. Het voorkomen van sociale dumping en de neerwaartse spiraal stoppen is fundamenteel.

¹ Het handels- en samenwerkingsakkoord tussen de Europese Unie en het Verenigd Koninkrijk is beschikbaar [online](#) in alle EU talen. Mits ratificatie door de Europese Raad en de UK regering, werd het Handels- en Samenwerkingsakkoord voorlopig van kracht op 1 januari 2021. Volledige toepassing is afhankelijk van de ratificatie door het Europees Parlement wat momenteel voorzien is ten laatste in Maart 2021.

² [European Union \(Withdrawal\) Act 2018](#).

Alhoewel er een overeenkomst werd bereikt, kan Brexit storingen veroorzaken in veel sectoren en kan potentieel tot jobverlies leiden. Vandaar dat de transnationale solidariteit, opgebouwd over de jaren in EOR's en SE's, moet versterkt worden. Nu meer dan ooit, moeten we samen vechten om de pogingen vanwege de multinationals om de werknemersrechten in gevaar te brengen of om via Brexit werknemers van verschillende sites of landen tegen elkaar uit te spelen, te stoppen. Vakbonden en hun werknemersafgevaardigden in multinationale ondernemingen moeten er daarom voor zorgen dat:

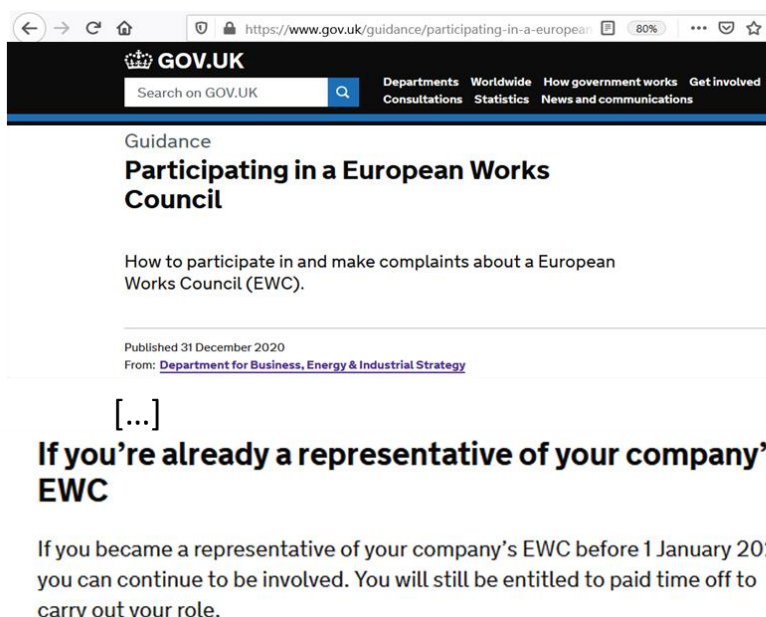
- **Informatie, consultatie, en deelnemingsrechten niet verwateren.** Het werknemersrecht op een sterke inspraak op beleidsbeslissingen op bedrijfsvlak en de potentiële sociale gevolgen ervan is een fundamenteel recht dat moet gevrijwaard worden voor alle werknemers in Europa.
- De **waarschijnlijke impact van Brexit** op een BOG, EOR, SE of op de bedrijfsstrategie, moet zo vroeg mogelijk behandeld worden. De Europese Vakbondsfederaties staan voor daadwerkelijke **anticiperend en veranderingsmanagement op een sociaal verantwoorde wijze** en zullen niet toelaten dat multinationals Brexit gebruiken als excuus om aanvallen op de loon- en arbeidsvoorwaarden te triggeren.

De omvang van de uitdagingen verdient zorgvuldige aandacht: meer dan 700 multinationals met EOR of SE hebben activiteiten in het UK; minstens 2,400 UK werknemersafgevaardigden in EOR's of SE's stellen zich vragen omtrent hun toekomst; en de wettelijke situatie van de ca. 140 EOR's en SE's gebaseerd op de UK omzetting van de EOR en SE richtlijnen zal veranderen.

Tijd om te handelen, nu! De Europese Vakbondsfederaties hebben gezamenlijk volgende richtlijnen aanvaard en geactualiseerd ten behoeve van EOR en SE Coördinatoren, alsook ten behoeve van werknemersafgevaardigden in BOG's, EOR's en SE's.

#1. Indien er UK afgevaardigden zetelen in uw EOR of SE: Beveilig hun rechten

Op 31 december 2020, publiceerde de Britse overheid een handleiding over de participatie van de UK in EOR's volgend op de goedkeuring van het EU-UK handels- en samenwerkingsakkoord. Deze handleiding zegt hetvolgende:



Guidance
Participating in a European Works Council

How to participate in and make complaints about a European Works Council (EWC).

Published 31 December 2020
From: [Department for Business, Energy & Industrial Strategy](#)

[...]
If you're already a representative of your company's EWC

If you became a representative of your company's EWC before 1 January 2021 you can continue to be involved. You will still be entitled to paid time off to carry out your role.

Source: <https://www.gov.uk/guidance/participating-in-a-european-works-council>, consulted on 7 January 2021

De beste manier om ervoor te zorgen dat UK werknemers nog vertegenwoordigd zijn in EOR of SE, bevelen de Europese Vakbondsfederaties aan om uw EOR/SE akkoord aan te passen volgens een **flexibele case-by-case aanpak**.

Stap 1: Herziening van het EOR/SE akkoord en kijk of het moet aangepast worden

Sommige akkoorden bevatten reeds voorzieningen voor vertegenwoordiging van landen buiten de Europese Economische Ruimte, wiens leden dezelfde rechten, voorzieningen en bescherming genieten als de andere leden in de EOR of SE. In dit geval is een aanpassing van uw akkoord niet nodig.

Indien afgevaardigden van niet EER-landen zetelen in uw EOR of SE met enkel een waarnemend mandaat, of zonder dezelfde rechten als de andere leden, dan is stap 2 van toepassing.

Stap 2: In geval aanpassing noodzakelijk is, is het belangrijk om de omvang van de wijziging te definiëren en het EOR/SE akkoord te amenderen (dit kan gedaan worden via een appendix). De Europese Vakbondsfederaties stellen volgende clause voor die kan aangepast worden aan de specifieke noden van de respectievelijke EOR/SE:

Partijen komen overeen dat de UK volledig onderworpen blijft aan dit akkoord en dat de EOR/SE bevoegd blijft voor alle transnationale issues in relatie met de UK.
De UK EOR/SE leden blijven dezelfde voorrechten, rechten en bescherming genieten als de andere leden van de EOR/SE zoals overeengekomen in onderhavig akkoord.

Dergelijke clause moet ervoor zorgen dat de EOR/SE verantwoordelijk blijft voor transnationale zaken in relatie tot de UK. De rechten van de EOR/SE leden, van alle landen, om geïnformeerd en geconsulteerd te worden over transnationale zaken inclusief die van de UK, moeten gevrijwaard worden.

Volgende argumenten kunnen naar voor gebracht worden tijdens de onderhandeling, her-onderhandeling of simple goedkeuring van uw EOR/SE akkoord met management.

Ten eerste, de herziene EOR Richtlijn (art. 1, §6) voorziet de mogelijkheid voor bedrijven om een ruimere bevoegdheidsomschrijving af te spreken dan enkel de EU of de EER. De Europese Vakbondsfederaties hebben een jarenlange ervaring in het vrijwaren van de deelname van werknemers van niet EER-landen (vb Zwitserland en de EU kandidaat lidstaten) in EOR's en SE's.

Ten tweede, zelfs voor de EOR Richtlijn van toepassing werd op de UK (per december 1999), besloot de overgrote meerderheid van multinationals met een EOR op vrijwillige basis om de UK afgevaardigden op te nemen zelfs al was daar geen wettelijke verplichting toe. Ze nu uitsluiten zou zeer onredelijk zijn

Ten derde, een aanzienlijk aantal multinationals hebben hun EOR/SE akkoord inmiddels reeds aangepast teneinde de afvaardiging van UK werknemers te verzekeren. Zie voorbeelden opgelijst in de bijlage.

Ten vierde, informatie en consultatieve rechten zijn een onderdeel van de eerlijke concurrentie zoals gedefinieerd in het EU-UK handels- en samenwerkingsakkoord en worden beveiligd door een niet-regressie-clausule.

Ten vijfde, de UK omzettingwet van de Recast EOR Richtlijn (Hierna genoemd "TICE Reglementering"³) is behouden als onderdeel van de UK nationale wetgeving. Het blijft de rechten en plichten van UK afgevaardigden in alle EOR's post-Brexit regelen. Bovendien, in het specifieke geval van EOR's voorheen onder Britse wetgeving, beveiligt de UK nationale wetgeving het mandaat van alle UK werknemersafgevaardigden. Dit betekent dat het nu verwijderen van het mandaat van UK afgevaardigden in

³ See the latest version of the TICE regulation as amended by [The Employment Rights \(Amendment\) \(EU Exit\) Regulations 2019](#).

EOR's voorheen onder Britse wetgeving pre-Brexit, een inbreuk is van de UK nationale wetgeving. Moest dergelijke situatie zich toch voordoen, gelieve onmiddellijk uw Europese Vakbondsfederatie te contacteren voor verder advies en begeleiding. (U vindt de contactgegevens onderaan deze brief).

#2. Indien uw EOR/SE onder Britse wetgeving valt: Nieuwe wetgeving is van toepassing

Per 1 januari 2021, in overeenkomst met de richtlijnen van de Europese Commissie⁴, de EOR's wiens hoofdzetel (of aangeduide representatieve vertegenwoordiger) voordien in de UK was gevestigd zullen overgedragen worden naar een andere lidstaat van de Europese Unie.

In het geval het hoofdzetel geen nieuwe EU Lidstaat heeft aangeduid waarin hun representatieve vertegenwoordiger is gevestigd per 1 januari 2021, zal in overeenkomst met de richtlijnen van de Europese Commissie, deze rol overgenomen worden door de Lidstaat met het grootste aantal werknemers:

Per datum van [vb het einde van de overgangperiode op 31 december 2020], zal de rol van representatieve vertegenwoordiger automatisch overgedragen worden naar de onderneming of de groep van ondernemingen die het grootste aantal werknemers tewerkstellen in de EU, en deze wordt de 'verondersteld hoofdzetel' volgens artikel 4(3) van richtlijn 2009/38/EC.

Bron: [European Commission](#)

Tenzij anders overeengekomen in het EOR akkoord, is de wet die het EOR akkoord beheert deze van de EU lidstaat waarin het hoofdzetel (of de representatieve vertegenwoordiger) is gevestigd.

Indien en hoe de TICE Reglementering, nu onderdeel van nationaal UK recht, interfereert in de toekomst van EOR's voordien gevestigd onder Brits recht, moet nog opgehelderd worden.

#3. Zet Brexit op uw EOR/SE agenda: Anticipeer verandering in bedrijfsstrategie en activiteit

Vrijwaring van de toekomstige tewerkstelling van alle Europese werknemers wordt prioritair gezien multinationals hun strategie kunnen herzien in functie van mogelijke Brexit gevolgen op hun geïntegreerde productie netwerken, supply chains en EU interne handel.

De Europese Vakbondsfederaties raden ten zeerste aan om Brexit als permanent agendapunt toe te voegen aan uw EOR/SE bijeenkomsten, vraag management zo vroeg mogelijk om informatie en organiseer consultatie over volgende zaken:

- Prognose van het potentieel Brexit impact op de **financieel en economische situatie, inclusief schuld capaciteit;**
- Prognose van het potentieel Brexit impact op de **ontwikkelingen van productie en verkoop, in heel de supply chain, in alle landen;**
- Prognose van het potentieel Brexit impact op **handel en in het bijzonder op de importkosten van grondstoffen;**

⁴ See the [European Commission's preparedness notice on EWCs published in April 2020](#).

- Huidige situatie en prognose van potentieel Brexit impact op **de tewerkstelling in alle landen en in het bijzonder in de UK**;
- Prognose van het potentieel Brexit impact op **investeringsplannen in alle landen**;
- Mogelijke transferts **van productie, desinvesteringen, bezuinigingen en sluitingen** als gevolg van Brexit
- Mogelijke herlocalisering van de Europese hoofdzetel (naar of uit de UK).

Het is cruciaal om te worden geïnformeerd en geconsulteerd over mogelijk geplande tegenmaatregelen.

#4. Bekijk het aantal werknemers per land!

In sommige gevallen kan het voortbestaan van de EOR in vraag gesteld worden als gevolg van de UK uitstap. Als het aantal UK werknemers niet meer wordt opgenomen in de telling, vallen sommige multinationals onder de drempel voor het instellen van een EOR (minstens 1,000 werknemers in EU/EER; en minstens 150 werknemers in 2 verschillende ondernemingen in 2 verschillende landen elk). Tot op heden is het onduidelijk welke de concrete gevolgen kunnen zijn in dit geval.

Om mogelijke issues voor te blijven, raden de Europese Vakbondsfederaties aan dat elke EOR de herverdeling van mandaten op basis van de werknemerstelling beziet en **oordeelt of er een mogelijk risico bestaat dat de EOR onder de minimumdrempel valt indien de UK werknemers niet worden meegeteld.**

Mocht dit het geval zijn, wordt de EOR Voorzitter en/of Coördinator verzocht onmiddellijk het secretariaat van hun respectievelijke Europese Vakbondsfederatie informeren (zie contactdetails onderaan) om een vervoltraject te bespreken en dit op een case-by-case basis.



www.industrialall-europe.eu

Bruno Demaître

+32 476 54 09 90

bruno.demaître@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

European Federation
of Building
and Woodworkers



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

Aanhangsel: voorbeelden van gewijzigde EOR-/SE-overeenkomsten

| | |
|---------------------|---|
| Ardo | Als het VK niet langer deel uitmaakt van de EU of de EER en als de TICERverordeningen 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 | 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. |
| 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. |