

Europese ondernemingsraden, dat spreekt vanzelf, informeren hun achterban over wat ze met de concernleiding bespreken. Het spreekt niet alleen vanzelf, het is zelfs voorgeschreven in artikel 10 van de EOR-Richtlijn van 2009.

Dat artikel gaat over 'Rol en bescherming van de werknemersvertegenwoordigers'. In artikel 10, lid 2 staat dat de leden van de Europese ondernemingsraad andere werknemersvertegenwoordigers in hun concern informeren over de inhoud en de resultaten van het overleg. En als zulke werknemersvertegenwoordigers niet bestaan, alle werknemers.

Lid 1 van hetzelfde artikel bepaalt dat EOR-leden dienen te beschikken over "de middelen die nodig zijn om de uit de onderhavige richtlijn voortvloeiende rechten te doen gelden." Dus ook over middelen om de achterban te informeren.

Dat zijn rechten (en plichten) die je niet laat liggen. Maar hoe pak je dat het best aan? Wat zijn op dit gebied 'best practices'?

In essentie

Als een EOR zich tot zijn achterban wendt, moet het duidelijk zijn dat hij zijn eigen verhaal vertelt en niet de bezorger is van managementboodschappen. Ook als de raad ergens (nog) geen afgerond standpunt over kan innemen. Open en begrijpelijk vertellen over de dingen waar u zich als Europese werknemersvertegenwoordigers mee bezighoudt, dat is de essentie.

Vorm

We vinden dat dit ook moet gelden voor de vorm waarin de boodschap is gegoten. Sommige Europese ondernemingsraden hebben toegang tot communicatiespecialisten en vormgevers waar het concern zelf ook gebruik van maakt. Als de EOR zelf over de inhoud blijft gaan, is daar in principe niets mis mee. Maar het kan er wel toe leiden dat die specialisten de EOR-boodschap overgieten met een 'bedrijfssaus'. Bijvoorbeeld door erop te staan dat tot in alle details de huisstijl wordt gevolgd. Of dat een topmanager een voorwoordje mag schrijven. Anderen kunnen dan makkelijk de indruk krijgen dat hier eigenlijk de bedrijfsleiding aan het woord is, maar dan via de EOR. We zullen dus letten op de herkenbaarheid van uw uitingen als uitingen van de EOR zelf, óók in de manier waarop u uw verhaal verpakt. Denk hierbij aan een eigen logo, een eigen huisstijl en vult u verder zelf maar in.

Dit is een goed moment om stil te staan bij de vraag of managers 'hun' EOR beperken in zijn mogelijkheid om vrij te communiceren, bijvoorbeeld met een beroep op beursregels die het ontijdig publiceren van koersgevoelige informatie verbieden.

Wat zegt de Europese richtlijn over beperkingen aan de communicatie tussen de EOR en zijn achterban?

Onder artikel 8, lid 1 staat dit: "De lidstaten bepalen dat de leden van de bijzondere onderhandelingsgroep en van de Europese ondernemingsraad, alsmede de deskundigen die hen eventueel bijstaan, de informatie die hun uitdrukkelijk als vertrouwelijk is verstrekt niet aan derden bekend mogen maken. Hetzelfde geldt ten aanzien van de werknemersvertegenwoordigers in het kader van een procedure ter informatie en raadpleging. Deze verplichting blijft gelden, ongeacht waar de in de eerste en tweede alinea bedoelde personen zich bevinden, ook na het verstrijken van hun mandaat."

Artikel 11, lid 3 bepaalt dat Europese ondernemingsraden in beroep moeten kunnen gaan als zij vinden dat het hoofdbestuur ten onrechte vertrouwelijkheid eist.

Openheid is de regel

Het eerder vermelde artikel 10, lid 2 is er natuurlijk niet voor niets. Hoe verhoudt zich dat tot artikel 8, lid 1? Volgens de bekende medezeggenschapsjurist Loe Sprengers blijkt uit de EOR-richtlijn van 2009 heel goed dat het delen van informatie tussen EOR en lokale ondernemingsraden de regel dient te zijn, en het opleggen van geheimhouding de uitzondering. Voor geheimhouding kan een gegronde reden zijn, maar daar moet het bedrijf dan wel expliciet en precies over zijn, vervolgt Sprengers. Het is dus niet zo dat EOR-leden maar "dienen te begrijpen" dat ze hun mond moeten houden. "In de praktijk gaan EOR-leden hier wel eens onnodig benauwd of terughoudend mee om. Die willen eerst 'terugkoppelen', voor ze iets vertellen in hun eigen centrale ondernemingsraad."

Het verspreiden van informatie ligt wel anders als het gaat om het informeren van alle werknemers. In principe geeft artikel 10, lid 2 het recht op, en de plicht tot, het delen van informatie met "andere werknemersvertegenwoordigers" in het eigen concern. Waar zulke andere werknemersvertegenwoordigers bestaan, strekt dat recht zich dus niet automatisch uit tot alle werknemers. Daar moet je prudent mee omspringen, vooral wanneer besluiten nog in de voorbereidende fase verkeren.

Geen Nederlandse jurisprudentie

In de Nederlandse praktijk is het delen van informatie tussen EOR-leden en OR-leden heel gebruikelijk en zijn er weinig of geen problemen over. Jurisprudentie over dit onderwerp kent Sprengers niet: "Jurisprudentie over de EOR-Richtlijn is er in ons land überhaupt weinig. Geschillen die zich voordoen gaan meestal over het tijdig verstrekken van voldoende informatie door de bedrijfsleiding."

Sarbanes-Oxley

EOR-leden melden wel eens dat managers geen informatie willen geven en zich daarbij beroepen op Amerikaanse beursregels die bekend staan als 'Sarbanes-Oxley'. Maar dat is er een beetje met de haren bij gesleept. Deze Amerikaanse regelgeving is voortgekomen uit de

onaangekondigde ondergang van Enron. Ze bevat van alles over openbaarmakingsverplichtingen en juist heel weinig over het omgekeerde. Wat die managers zullen bedoelen is dat Sarbanes-Oxley het ontijdig openbaren van koersgevoelige informatie verbiedt. Dat klopt wél, maar zulke regels bestaan in Nederland en andere Europese lidstaten ook.

Natuurlijk zijn er situaties waarin managers een EOR alleen willen informeren als die belooft een periode van geheimhouding in acht te nemen. Overnames zijn een bekend voorbeeld waarin dat ook opportuun kan zijn. Ondernemingsraden kunnen daar ja of nee op zeggen. In Nederland zijn daar weinig of geen problemen mee. Sarbanes-Oxley is in elk geval geen reden waarom dit niet zou kunnen.