

ArbeidsRecht. Maandblad voor de praktijk, De rol van werknemers bij een grensoverschrijdende juridische fusie

Vindplaats:	ArbeidsRecht 2008, 51	Bijgewerkt tot:	01-11-2008
Auteur:	Mevr. mr. C.W.P. van Ommeren, mevr. mr. D.W.J.M. Kemperink ^[1]		

Wetgeving: Richtlijn 05/56/EG art. 11, lid 1; Boek 2 BW art. 318; Boek 2 BW art. 333i, lid 5; Richtlijn 01/86/EG;

De rol van werknemers bij een grensoverschrijdende juridische fusie

Sinds 15 juli 2008 biedt het BW de mogelijkheid om grensoverschrijdend te fuseren. Daarmee hebben Nederlandse werknemers er weer een nieuwe rol bij gekregen. Indien de medezeggenschapsrechten niet voldoende worden gewaarborgd, is onder omstandigheden een bijzonder op de Societas Europaea (Europese NV)-regelgeving gebaseerd systeem van grensoverschrijdende medezeggenschap van toepassing. Dit artikel beschrijft deze nieuwe rol.

Sinds 15 juli 2008 biedt het BW de mogelijkheid om grensoverschrijdend te fuseren. Daarmee hebben Nederlandse werknemers er weer een nieuwe rol bij gekregen. Indien de medezeggenschapsrechten niet voldoende worden gewaarborgd, is onder omstandigheden een bijzonder op de Societas Europaea (Europese NV)-regelgeving (kortweg de SE-regelgeving) gebaseerd systeem van grensoverschrijdende medezeggenschap van toepassing. Dit artikel beschrijft deze nieuwe rol.

Wettelijke grondslag voor grensoverschrijdende juridische fusies

Zeven maanden na de verplichte implementatiedatum is op 15 juli 2008 de Nederlandse wet (de Uitvoeringswet^[2]) ter implementatie van de Europese richtlijn betreffende grensoverschrijdende fusies van kapitaalvennootschappen (de Richtlijn^[3]) in werking getreden. De Richtlijn heeft in Nederland gestalte gekregen door een aanvulling op de wettelijke bepalingen voor binnenlandse fusies in Boek 2, titel 7, afdelingen 1-3 BW en invoeging van een nieuwe afdeling 3A.

Het voordeel van een juridische fusie is dat alle rechten en plichten onder algemene titel overgaan van de verdwijnende vennootschap(en) naar de verkrijgende vennootschap, zonder dat nog aan allerlei specifieke overdrachtsvereisten hoeft te worden voldaan. Ook de werknemers van de verdwijnende vennootschap(en) gaan van rechtswege over naar de verkrijgende vennootschap. Vanwege deze voordelen werd in de praktijk de roep om grensoverschrijdend te kunnen fuseren steeds groter. Het BW bood vóór de Uitvoeringswet geen ruimte voor een grensoverschrijdende juridische fusie. Met een beroep op het *Sevic Systems*-arrest^[4] (het niet toestaan van een grensoverschrijdende fusie in gevallen waar deze fusie wel is toegestaan als het louter lokale vennootschappen betreft, kan leiden tot een schending van de vrijheid van vestiging respectievelijk het vrij verkeer van kapitaal, zoals neergelegd in het EG-Verdrag) en anticiperend op implementatie van de Richtlijn, werd de afgelopen jaren al grensoverschrijdend gefuseerd. Ook werd in de praktijk gebruikgemaakt van de SE om een grensoverschrijdende fusie te bewerkstelligen. Met de inwerkingtreding van de Uitvoeringswet is de mogelijkheid van een grensoverschrijdende juridische fusie nu wettelijk vastgelegd.

Bijzondere betekenis van medezeggenschap

De werknemers is een belangrijke rol toebedeeld bij een grensoverschrijdende juridische fusie. Alleen wanneer is voldaan aan alle vormvoorschriften voor de totstandkoming van de fusie, waaronder de medezeggenschapsverplichtingen, kan de fusie van kracht worden.^[5] Met medezeggenschap wordt in dit verband bedoeld het recht van de ondernemingsraad (or) of van de werknemersvertegenwoordigers om een aantal leden van het toezichthoudend orgaan of het bestuursorgaan van de vennootschap te benoemen of op een dergelijke benoeming invloed te kunnen uitoefenen. De medezeggenschap strekt zich niet uit tot benoeming van de leden van het leidinggevend orgaan.^[6] Deze definitie wijkt af van wat in Nederland gebruikelijk onder medezeggenschap wordt verstaan en is afkomstig uit de SE-regelgeving.^[7] Het wordt ook wel vennootschappelijke^[8] of rechtspersonenrechtelijke^[9] medezeggenschap genoemd. In Nederland gaat het

hierbij om de aanbevelingsrechten die de or bij toepassing van het structuurregime heeft ten aanzien van de benoeming van de leden van de raad van commissarissen (RvC). Indien een vennootschap het structuurregime, zoals bedoeld in art. 2:152/162 e.v. BW toepast, heeft de or op basis van de wet een aanbevelingsrecht voor de benoeming van alle leden van de RvC en een versterkt aanbevelingsrecht ten aanzien van de benoeming van een derde van de leden van de RvC, inclusief de daarbij behorende procedure bij de OK. Ter vergelijking, in Duitsland, Zweden en Oostenrijk gelden andere medezeggenschapsrechten (dat wil zeggen benoemingsrechten), terwijl in het Verenigd Koninkrijk en Italië dergelijke medezeggenschapsrechten in beginsel niet voorkomen. Hoewel dit bij eerste lezing van de wet niet direct opvalt, is de rol van werknemers bij een grensoverschrijdende fusie veel beperkter van omvang dan bij de SE. Dit komt mede door het verschil in uitgangspunt van deze regels. Bij een grensoverschrijdende fusie geldt dat een Nederlandse verkrijgende vennootschap in beginsel onderworpen blijft aan Nederlandse wetgeving, waaronder de vennootschappelijke medezeggenschapsrechten van de or, zoals opgenomen in art. 2:158-161 en 268-271 BW (de structuurregeling). Slechts in uitzonderingsgevallen wordt een grensoverschrijdend systeem van medezeggenschap van toepassing. De SE daarentegen is een supranationale rechtsvorm met een grensoverschrijdende eigen vorm van medezeggenschap die doorgaans in de plaats komt van de structuurregeling en leidt tot de instelling van een SE-or. Overigens kan de SE-or op grond van een overeenkomst of door toepassing van de referentievoorschriften wel rechten hebben gelijk aan de rechten die een or bij toepassing van de structuurregeling heeft.^[10]

Gecompliceerde implementatie

De medezeggenschapsvoorschriften die in acht genomen dienen te worden bij een grensoverschrijdende fusie staan in het in de praktijk moeilijk hanteerbare art. 2:333k BW, dat het bepaalde in art. 16 lid 1 Richtlijn implementeert. Wij beperken ons tot een aantal aspecten van de rol van werknemers bij grensoverschrijdende fusies die in de praktijk kunnen spelen. Het gehele labyrint van rechten en plichten van werknemers bij grensoverschrijdende fusies is te complex voor een tijdschriftartikel.

Hoofregel is nationale medezeggenschap

De Richtlijn schrijft voor dat grensoverschrijdende fusies in elke lidstaat onderworpen zijn aan de regelingen die daar gelden voor binnenlandse fusies.^[11] Hierbij aansluitend is de verkrijgende vennootschap bij een grensoverschrijdende fusie als hoofregel onderworpen aan de nationale voorschriften omtrent werknemersmedezeggenschap. Past bijvoorbeeld een Nederlandse verkrijgende vennootschap vóór de fusie de structuurregeling toe, dan brengt een grensoverschrijdende fusie (even los van alle andere factoren) daarin geen verandering teweeg en blijft de structuurregeling van toepassing na de fusie. Deze hoofregel van art. 16 lid 1 Richtlijn, toepassing van Nederlands medezeggenschapsrecht op een Nederlandse verkrijgende vennootschap, is niet geïmplementeerd in art. 2:333k e.v. BW^[12], maar volgt uit het systeem van de Nederlandse wet. Immers, de Uitvoeringswet is een aanvulling op de bestaande regels voor binnenlandse fusies en meer algemeen het BW. Samenvattend zijn bij een grensoverschrijdende fusie de nationale regels van medezeggenschap van toepassing op de Nederlandse fusiepartner, tenzij een van de hieronder beschreven uitzonderingen zich voordoet.

Uitzondering is grensoverschrijdende medezeggenschap

Op de hoofregel dat nationaal medezeggenschapsrecht van toepassing is, worden in de Richtlijn enkele uitzonderingen gemaakt.^[13] Deze uitzonderingen hebben tot doel een verlies aan medezeggenschapsrechten te voorkomen. Indien een dergelijke uitzondering van toepassing is, krijgt de verkrijgende vennootschap de verplichting opgelegd om een minimumniveau van grensoverschrijdende medezeggenschap in te voeren. Dit systeem zal hierna nog aan de orde komen. De Uitvoeringswet bepaalt in art. 2:333k lid 2 BW dat niet de hoofregel (nationaal medezeggenschapsrecht) geldt, maar het grensoverschrijdende medezeggenschapssysteem van toepassing wordt: (i) wanneer ten minste bij een van de fuserende vennootschappen in de zes maanden voor de neerlegging van het fusievoorstel gemiddeld meer dan 500 werknemers in dienst zijn én op deze fuserende vennootschap regelingen met betrekking tot vennootschappelijke medezeggenschap van toepassing zijn; of (ii) indien een regeling met betrekking tot medezeggenschap van toepassing is op een van de fuserende vennootschappen én de verkrijgende vennootschap niet voldoet aan (kortweg) de structuurregeling.^[14] Tenzij de uitzondering onder (i) van

toepassing is (een van de fuserende vennootschappen heeft meer dan 500 werknemers én vennootschappelijke medezeggenschap), kan toepassing van het grensoverschrijdend medezeggenschapssysteem worden voorkomen als de verkrijgende vennootschap de structuurregeling al dan niet vrijwillig^[15] toepast (zie uitzondering (ii)). Alleen wanneer een van de fusiepartners een vennootschap met meer dan 500 werknemers is én op die vennootschap een regeling met betrekking tot medezeggenschap van toepassing is, moet altijd onderhandeld worden. Hier kan de fusiestructuur wellicht uitkomst bieden.

Het recht van de sterkste

De gedachte die aan uitzondering (ii) ten grondslag ligt, is dat Nederland binnen Europa het 'sterkste' medezeggenschapssysteem heeft. Op grond van de Richtlijn mag een grensoverschrijdende fusie niet tot een inperking van medezeggenschapsrechten leiden. Om dit te kunnen vaststellen, moet een vergelijking gemaakt worden van de bij de fuserende vennootschappen geldende medezeggenschapsrechten. Bepalend is ten aanzien van hoeveel leden van het bestuurs- of het toezichthoudend orgaan de werknemers hun invloed kunnen uitoefenen. Het niveau van medezeggenschap wordt derhalve op basis van aantal oftewel numeriek bepaald. Volgens de wetgever heeft alleen Nederland een medezeggenschapsregeling die *alle* commissarissen bestrijkt^[16], namelijk het recht van de or om personen aan te bevelen om als commissaris te worden voorgedragen.^[17] Benoemingsrechten worden in deze vergelijking gelijkgesteld met aanbevelingsrechten ten aanzien van een benoeming. In Duitsland mogen de werknemers (vertegenwoordigers) een derde (meer dan 500 werknemers) of de helft (meer dan 2000 werknemers) van het aantal leden van de RvC benoemen. Hoewel dit benoemingsrecht wat invloed betreft meer, omvat dan het in Nederland geldende aanbevelingsrecht, gaat het Nederlandse recht voor omdat het aanbevelingsrecht ten aanzien van alle leden van de RvC geldt. Hoewel het wellicht wenselijker was geweest dat ook de inhoud van het betreffende medezeggenschapsrecht gewicht in de schaal zou leggen bij het maken van deze vergelijking^[18], is net als bij de SE-regelgeving door de Europese wetgever de keuze gemaakt om een puur op aantal gebaseerde vergelijking toe te passen. De keuze voor dit systeem is in die zin begrijpelijk omdat het eenvoudig is toe te passen. Twijfelachtig is echter of hierdoor niet aan het eigenlijke doel, geen inperking van het voor de fusie bestaande niveau van werknemersmedezeggenschap, wordt voorbijgegaan. Niettemin is de conclusie voor Nederland dat indien de verkrijgende vennootschap de structuurregeling toepast, geen sprake kan zijn van inperking van medezeggenschap. De wetgever onderbouwt de 'sterkte' van de Nederlandse regeling overigens ook nog met het argument dat de Nederlandse vennootschapswetgeving tevens rechten omvat als art. 25 WOR en het recht van enquête.^[19] Deze rechten kwalificeren echter niet als medezeggenschap in de zin van de Richtlijn. Een andere vraag die opkomt, is hoe deze redenering zich verhoudt tot de mogelijkheid die de Nederlandse structuurregeling biedt (art. 2:158 en 268 lid 12 BW) om op het wettelijk stelsel te variëren, wat in theorie ook tot gevolg kan hebben dat de verkrijgende vennootschap wel de structuurregeling toepast, maar de or geen aanbevelingsrechten meer heeft. Beargumenteerbaar is dat de vennootschap ook hiermee voldoet aan de structuurregeling, waardoor geen grensoverschrijdende medezeggenschap ingevoerd hoeft te worden (tenzij uitzondering (i) van toepassing is), terwijl dit recht feitelijk geen inhoud heeft. Overigens is voor een afwijking op voet van het hiervoor genoemde lid 12 ('de *opt-out*') toestemming van de or en de RvC nodig, waarbij de vraag is of de or met een verlies van zijn aanbevelingsrechten akkoord zal willen gaan (als hij hiervoor in de plaats geen andere rechten terugkrijgt, zoals het recht van enquête).

Het grensoverschrijdend medezeggenschapssysteem

Indien blijkt dat toch een grensoverschrijdend medezeggenschapssysteem ingevoerd moet worden, kan uit art. 2:333k lid 2 BW afgeleid worden hoe hieraan invulling moet worden gegeven. Dit is zeker niet eenvoudig nu de wet enkel verwijst naar bepaalde artikelen uit de Wet rol werknemers. Omdat de verwijzingen niet altijd sluitend zijn en in de Wet rol werknemers specifiek op de SE gerichte terminologie wordt gebruikt, is op een vrij groot aantal punten onduidelijk hoe het grensoverschrijdend medezeggenschapssysteem er bij de grensoverschrijdende fusie moet uitzien. De tekst van de Richtlijn biedt vaak uitkomst voor de vraag wat nu bedoeld wordt, maar dit lijkt niet de gedachte achter een implementatiewet.

Door de vele verwijzingen naar de Wet rol werknemers, vertoont de (overleg)structuur van onderhandelingen met een 'Bijzondere Onderhandelingsgroep' (BOG) bij een grensoverschrijdende fusie veel overeenkomsten met hetgeen is bepaald voor de BOG bij een SE. Allereerst moet door de aan de fusie deelnemende

vennootschappen een BOG worden opgericht. De BOG onderhandelt met het management van de fuserende vennootschappen over een overeenkomst betreffende medezeggenschap in de verkrijgende vennootschap. Dat kan gezien de inmiddels 27 lidstaten en 23 officieel erkende talen binnen de EU in de praktijk een omvangrijke operatie zijn. Op de onderhandelingsprocedure zelf is het recht van de lidstaat waar de verkrijgende vennootschap haar statutaire zetel heeft van toepassing.^[20] De BOG wordt samengesteld uit een representatief deel van de werknemers van de deelnemende vennootschappen en betrokken dochterondernemingen en vestigingen.^[21] Dit is anders bij de vraag of er regelingen van medezeggenschap van toepassing zijn, waarbij enkel wordt gekeken naar de fuserende vennootschappen zelf. Zijn er Nederlandse vennootschappen onder de deelnemende vennootschappen, dan is ongeacht de plaats van de statutaire zetel van de verkrijgende vennootschap op de verkiezing en benoeming van de Nederland vertegenwoordigende leden van de BOG altijd Nederlands recht van toepassing. De wet geeft geen procedurele voorschriften voor de verkiezing en benoeming van BOG-leden.^[22] Er wordt alleen bepaald wie verantwoordelijk is voor de verkiezing en benoeming van de BOG-leden. Is er een or, dan is deze doorgaans bevoegd de Nederlandse BOG-leden te benoemen en te kiezen. In de praktijk lijkt het ons de meest efficiënte oplossing om or-leden te benoemen in de BOG nu deze reeds ervaring hebben met een werknemersvertegenwoordiging. Indien er geen overeenkomst omtrent medezeggenschap tot stand komt tussen de BOG en het management binnen de daarvoor gestelde onderhandelingstermijn (van zes maanden met mogelijke verlenging tot een jaar), worden zogenaamde referentievoorschriften van toepassing. Voor de referentievoorschriften wordt verwezen naar de SE Richtlijn. Bij de grensoverschrijdende fusie zijn de referentievoorschriften echter beperkter van omvang en wordt alleen verwezen naar de referentievoorschriften omtrent medezeggenschap.^[23] Deze referentievoorschriften geven minimumregels over hoe de bij de fusie betrokken vennootschappen en werknemers de binnen de verkrijgende vennootschap toe te passen vennootschappelijke medezeggenschapsrechten moeten vormgeven, dat wil zeggen hoe wordt die medezeggenschap uitgeoefend en hoe worden de zetels in de verkrijgende vennootschap waarop die rechten betrekking hebben over de werknemers in de verschillende lidstaten verdeeld (in beginsel naar verhouding van het aantal werknemers). Tenzij er vóór de inschrijving van de fusie geen vennootschappelijke medezeggenschapsregels golden voor de deelnemende vennootschappen, bepalen de referentievoorschriften dat bepaalde minimumregels voor vennootschappelijke medezeggenschap op de verkrijgende vennootschap van toepassing worden. Zij fungeren derhalve als middel om partijen te bewegen om gezamenlijk tot een overeenkomst te komen. Ook bij toepassing van medezeggenschap op basis van de referentievoorschriften zal dus nog het een en ander geregeld moeten worden.^[24] Nieuw in de Uitvoeringswet is de mogelijkheid voor de betrokken organen, in Nederland de algemene vergadering van aandeelhouders, van iedere fuserende vennootschap om te besluiten af te zien van onderhandelingen en toepassing te geven aan de referentievoorschriften, ongeacht de wensen van de werknemers.^[25] Deze mogelijkheid bestaat niet bij de SE. Ook de BOG kan besluiten af te zien van onderhandelingen. In dat geval worden de medezeggenschapsregels van toepassing, zoals vervat in het nationale recht van de lidstaat waar de verkrijgende vennootschap is gevestigd.^[26] De uitkomst kan ook zijn dat geen grensoverschrijdend medezeggenschapsysteem ingevoerd hoeft te worden bij de verkrijgende vennootschap. Dit is bijvoorbeeld het geval indien geen van de fuserende vennootschappen een medezeggenschapsysteem kent of slechts op een gering aantal werknemers een medezeggenschapsysteem van toepassing is.^[27] Is er medezeggenschap, dan dient de uiteindelijke vorm daarvan in de statuten van de verkrijgende vennootschap te worden vastgelegd.^[28]

De relatie tot andere medezeggenschapsregels

Uit de toelichting bij de Richtlijn volgt dat het instrument van de grensoverschrijdende juridische fusie met name bedoeld is voor kleine en middelgrote ondernemingen die geen belangstelling hebben voor de oprichting van een SE. Kiest men voor de SE, dan geldt immers als uitgangspunt dat een overeenkomst over de rol van werknemers wordt uitonderhandeld en dat een SE-or wordt ingesteld, tenzij de overeenkomst met de BOG tot een andere uitkomst leidt. De grensoverschrijdende fusie gaat uit van nationaal medezeggenschapsrecht en de verplichting om over de rol van werknemers te onderhandelen, is bedoeld als een uitzonderingsscenario. In dat laatste geval wordt een aantal bepalingen uit de Wet rol werknemers van toepassing verklaard op de grensoverschrijdende fusie, zoals die betreffende het instellen van de BOG. Maar er wordt bijvoorbeeld niet verwezen naar de regels voor het instellen en het functioneren van een SE-or, hoewel het bij een

grensoverschrijdende fusie zo kan zijn dat de or van de verkrijgende vennootschap feitelijk een met die van de SE-or vergelijkbare rol gaat uitoefenen. Daarnaast blijft na een grensoverschrijdende fusie de Wet op de Europese ondernemingsraden (Wet EOR) van toepassing op een naar Nederlands recht opgerichte verkrijgende vennootschap.^[29] Dit is anders bij de SE: de Wet EOR is niet van toepassing wanneer een overeenkomst over de rol van werknemers wordt gesloten of de referentievoorschriften van toepassing zijn. Als de BOG heeft afgezien van het openen van onderhandelingen of heeft besloten tot het beëindigen van reeds geopende onderhandelingen, zijn de nationale medezeggenschapsregels waaronder de Wet EOR, wel van toepassing op de SE. De Nederlandse vennootschap die betrokken is bij de grensoverschrijdende fusie zal in voorkomende gevallen ook haar ondernemingsraden om advies moeten vragen en de betrokken bonden moeten consulteren. Net als bij een nationale fusie, moet de toelichting bij het fusievoorstel bij een grensoverschrijdende fusie een sociaal gedeelte bevatten, waarin wordt vermeld wat de waarschijnlijke gevolgen van de fusie voor de werkgelegenheid zijn en indien van toepassing moet informatie wordt verschaft over de procedure voor de vaststelling van medezeggenschap in de verkrijgende vennootschap als bedoeld in art. 2:333k BW.^[30]

Tot slot

De wettekst ten aanzien van de rol van werknemers bij een grensoverschrijdende fusie blinkt niet uit in helderheid. Wellicht had de wetgever er beter aan gedaan om mede uit het oogpunt van rechtszekerheid een minder gecompliceerde wettekst in te voeren, zodat er geen of minder discussie mogelijk zou zijn geweest over de vraag hoe bij een juridische fusie het grensoverschrijdende medezeggenschapsysteem moet worden vormgegeven. Immers, de Wet rol werknemers is geschreven voor een heel andere rechtsvorm, de SE. In de praktijk blijkt verder dat het systeem van verwijzingen moeilijk leesbaar en hanteerbaar is en zelfs inconsistenties vertoont. Naar onze mening was het duidelijker geweest als de wettekst niet slechts verwijzingen naar artikelen van de Wet rol werknemers zou bevatten, maar in zijn geheel zou zijn uitgeschreven en aangepast aan de figuur van de grensoverschrijdende juridische fusie. In onze optiek sluit de regelgeving omtrent de grensoverschrijdende juridische fusie op medezeggenschapsrechtelijk vlak beter aan bij de wensen van het internationale bedrijfsleven dan de SE. Het eerste pluspunt is dat de regels van nationaal recht als uitgangspunt gelden en dat invoering van een grensoverschrijdend medezeggenschapsysteem de uitzondering is. Is een Nederlandse vennootschap betrokken bij een grensoverschrijdende fusie en past deze de structuurregeling toe, dan komt 'het spook' van grensoverschrijdende medezeggenschap pas om de hoek kijken indien een van de andere vennootschappen 500 werknemers of meer heeft én tevens een regeling van medezeggenschap toepast. Wordt de grensoverschrijdende medezeggenschapsregeling toch van toepassing, dan is deze beperkter van omvang dan bij de SE. Daarnaast is een belangrijke verbetering dat de aandeelhouders van de fuserende vennootschappen de mogelijkheid wordt geboden om op voorhand af te zien van onderhandelingen. Hoewel hierdoor doorgaans de referentievoorschriften van toepassing zullen worden is dit een belangrijke stap vooruit nu hiermee langdurige onderhandelingen tussen de BOG en het management kunnen worden voorkomen.

Voetnoot

- [1] Mevr. mr. C.W.P. van Ommeren en mevr. mr. D.J.W.M. Kemperink zijn advocaat bij Freshfields Bruckhaus Deringer LLP te Amsterdam.
- [2] *Stb.* 2008, 260 en 261.
- [3] Tiende Richtlijn 2005/56/EG, *PbEU*, L 310.
- [4] Zie HvJ EG 13 december 2005, nr. C-411/03, *JOR* 2006/33 en ook Ktr. Amsterdam 29 januari 2007, *JOR* 2007/88 (*KvK Amsterdam/BKC Holding GmbH*).
- [5] Art. 11 lid 1 Richtlijn jo. art. 2:318 jo. 2:333i lid 5 BW.
- [6] Het adviesrecht van de or bij de benoeming of het ontslag van een bestuurder (art. 30 WOR) valt niet onder het medezeggenschapsbegrip van de Richtlijn.
- [7] Art. 2:333k lid 1 BW jo. art. 1:1 lid 1 Wet rol werknemers bij de Europese vennootschap (bedoeld zal zijn: Wet rol werknemers bij Europese rechtspersonen (kortweg: Wet rol werknemers)), de implementatiewet van Richtlijn 2001/86/EG (de SE Richtlijn).

- [8] G. van Solinge, *Grensoverschrijdende juridische fusie*, Deventer: Kluwer 1994, p. 303 & L.G. Verburg, *Het territoir van de (Nederlandse) ondernemingsraad in het internationale bedrijfsleven*, Deventer: Kluwer 2007.
- [9] P.A.M. Witteveen e.a., *De Europese vennootschap (SE)* (Preadvies van de Vereeniging 'Handelsrecht'), Deventer: Kluwer 2004, p. 163.
- [10] Commissievoorstel van 18 november 2003, COM/2003/703 def., 2003/0277 (COD) en art. 1:6 lid 2 Wet rol werknemers. Voor een uitvoerige beschouwing omtrent de samenloop van de SE-or en de or, zie Witteveen, p. 197-198.
- [11] Zie ook art. 4 lid 1 onder b Richtlijn.
- [12] Volgens de wetgever dient ten behoeve van de implementatie van art. 16 lid 1 Richtlijn alleen de definitie van medezeggenschap verduidelijkt te worden; art. 2:333k lid 1 BW verwijst daarom naar de definitie van medezeggenschap, zoals opgenomen in de Wet rol werknemers.
- [13] Zie art. 16 lid 2 Richtlijn.
- [14] De wet verwijst naar art. 157, 158-164 of 158-161 en 164 en 267, 268-274 of 268-271 en 274 van Boek 2 BW.
- [15] Vrijwillige toepassing van de structuurregeling op basis van art. 2:157/267 BW.
- [16] *Kamerstukken II* 2006/07, 30 929, nr. 3, p. 24.
- [17] Art. 2:158 en 268 lid 5 BW (het algemeen aanbevelingsrecht).
- [18] Vergelijk J. Roest, 'Grensoverschrijdende fusie en vennootschappelijke medezeggenschap', *WPNR* 2007/6721 en Witteveen, a.w., p. 166-167.
- [19] *Kamerstukken I* 2007/08, 30 929, C, p. 12.
- [20] Art. 16 lid 3 onder d Richtlijn jo. art. 6 SE Richtlijn jo. art. 1:7 Wet rol werknemers.
- [21] Art. 16 lid 3 onder a Richtlijn jo. art. 2 en 3 SE Richtlijn jo. art. 3 lid 2-7 Richtlijn 94/45/EG, *PbEU*, L 254 (EOR Richtlijn).
- [22] Art. 1:10 lid 2-7 Wet rol werknemers.
- [23] Art. 16 lid 3 onder h Richtlijn jo. Bijlage, Deel 3: Referentievoorschriften voor medezeggenschap onder b SE Richtlijn.
- [24] Zie ook Witteveen, a.w., p. 202-205.
- [25] Art. 16 lid 4 onder a Richtlijn jo. art. 2:333k lid 3 BW.
- [26] Art. 16 lid 4 onder b Richtlijn jo. art. 2:333k lid 4 BW.
- [27] Zie art. 16 lid 3 onder e Richtlijn jo. art. 7 lid 2 eerste alinea, onder b SE Richtlijn.
- [28] Art. 2:333k lid 5 BW.
- [29] Zie overweging 12 Richtlijn: de andere rechten van werknemers dan de medezeggenschapsrechten blijven geregeld overeenkomstig de EOR Richtlijn en ook art. 16 lid 3 onder g Richtlijn. Hoewel art. 1:6 lid 1 Wet rol werknemers in 2:333k BW van toepassing wordt verklaard, lijkt dit niet juist nu dit artikel een implementatie is van art. 13 lid 1 SE Richtlijn en dit artikellid niet in art. 16 lid 3 Richtlijn is opgenomen als zijnde van toepassing op grensoverschrijdende fusies.
- [30] Art. 5 onder d en j Richtlijn jo. art. 2:333d onder b en c. Zie ook art. 2:314 lid 4 en 2:333f BW.