



Whitepaper

Wet op de Ondernemingsraden (WOR) 75 jaar – deel II

2025 is een feestelijk jaar voor de medezeggenschap, want de Wet op de Ondernemingsraden (WOR) bestaat 75 jaar! Om dit te vieren wordt in deze tweedelige serie van whitepapers beschreven hoe de WOR zich heeft ontwikkeld en welke wetswijzigingen, jurisprudentie en maatschappelijke ontwikkelingen de medezeggenschap hebben gevormd.

Juni 2025 | Auteur: **Angelet Veldschote** | Advocaat bij Pallas Advocaten



Lefebvre Sdu

Europe's leading legal and tax expert

In het eerste deel van deze serie whitepapers is stilgestaan bij de contouren van het fundament van het huis dat medezeggenschap heet: de oorsprong en ontwikkeling van de WOR. Ook zijn daar de eerste bouwstenen besproken die dit huis verder hebben vormgegeven, namelijk invloedrijke jurisprudentie op het gebied van het adviesrecht. In dit tweede en tevens laatste deel wordt het bouwwerk verder opgetrokken. Er worden nieuwe bouwstenen toegevoegd, in de vorm van invloedrijke jurisprudentie over het instemmingsrecht. Daarnaast wordt onderzocht hoe stevig het fundament werkelijk is: we werpen een blik op de toekomst van de medezeggenschap. Is het huis voldoende bestand tegen de stormen die de arbeidsmarkt te wachten staan?

Invloedrijke jurisprudentie: de bouwstenen deel II

Het instemmingsrecht van de OR is ingevoerd bij de herziening van de WOR in 1971. In de oorspronkelijke regeling van 1971 was bepaald dat de OR voor bepaalde besluiten instemming moest geven, en bij het uitblijven daarvan kon de ondernemer zich wenden tot de bedrijfscommissie (een paritair orgaan onder de SER). De bedrijfscommissie kon in zo'n geval bemiddelen en, zo bleek uit de uitvoeringspraktijk, in feite een bindend advies geven dat in de plaats trad van instemming van de OR. Deze opzet werd echter als omslachtig en onvoldoende onafhankelijk ervaren.

Bij de grote WOR-herziening van 1979 ("OR nieuwe stijl") is de positie van de OR verder versterkt en verzelfstandigd. De bevoegdheid om een instemmingsgeschil te beslechten is toen verlegd van de bedrijfscommissie naar de kantonrechter. In de wettelijke regeling van 1979 zijn tevens expliciet de twee genoemde criteria opgenomen: de kantonrechter mocht de OR passeren enkel bij onredelijk weigeren van instemming door de OR, dan wel bij zwaarwegende belangen die het besluit noodzakelijk maken. Deze formulering is afkomstig uit de Memorie van Toelichting 1976 en het parlementaire debat, waarin de regering benadrukte dat het instemmingsrecht een harde eis is tenzij de OR "in redelijkheid geen nee kan zeggen" of "de onderneming zonder het besluit in onaanvaardbare moeilijkheden zou komen". Sinds 1979 is de kern van artikel 27 WOR ongewijzigd gebleven, wel is het toepassingsbereik in de loop der jaren verbreed, de instemmingsprocedure zelf is grotendeels hetzelfde gebleven.

Het instemmingsrecht is daarmee een van de dragende pilaren van het huis van de medezeggenschap. Met dit recht kan de OR besluiten blokkeren die raken aan het sociale fundament van de organisatie. Op grond van artikel 27 WOR geldt het instemmingsrecht bij besluiten over onder meer secundaire en tertiaire arbeidsvoorwaarden. Hoewel de lijst met instemmingsplichtige onderwerpen limitatief is, blijkt uit de praktijk dat de toepassing ervan vaak vraagt om interpretatie naar de strekking. Zelfs een ogenschijnlijk kleine wijziging kan al instemmingsplichtig zijn wanneer zij invloed heeft op regelingen in het sociale beleid.

Bouwsteen #1 De redelijkheidstoets

Bij de beoordeling van een verzoek om vervangende toestemming hanteert de kantonrechter in de eerste plaats de “redelijkheidstoets” van artikel 27 lid 4 WOR. Dit houdt in dat de rechter de inhoudelijke argumenten voor en tegen het voorgenomen besluit afweegt: de bezwaren van de OR tegen het besluit worden afgezet tegen de rechtvaardigingsgronden van de ondernemer voor dat besluit. De weigering van de OR geldt als onredelijk indien de argumenten van de ondernemer zwaarder wegen dan die van de OR. Omgekeerd betekent dit dat wanneer de argumenten van de OR minstens even zwaar wegen als die van de ondernemer, de rechter het verzoek zal afwijzen wegens het ontbreken van onredelijkheid. Uit de jurisprudentie blijkt bovendien dat rechters zich bij deze beoordeling terughoudend opstellen en het instemmingsrecht van de OR respecteren: als zowel de OR als de ondernemer redelijke argumenten aanvoeren, zal geen toestemming worden verleend. De OR doet er daarom verstandig aan zijn weigering goed te motiveren en alle relevante omstandigheden te benoemen, zodat de rechter bij de belangenafweging duidelijk inzicht heeft in de overwegingen van de OR. Het niet kenbaar meewegen van door de OR aangevoerde argumenten kan een rechterlijke beslissing fataal maken, zo benadrukte de Hoge Raad in het Stena Line-arrest (ECLI:NL:HR:2014:159).

Bouwsteen #2 Zwaarwegende redenen

Pas nadat de redelijkheidstoets is doorstaan (of wanneer de OR-weigering niet onredelijk wordt geacht), komt de tweede grond in beeld: de zwaarwegende bedrijfsorganisatorische, -economische of -sociale redenen. Deze grond ziet op situaties waarin het voorgenomen besluit objectief noodzakelijk is voor de onderneming. In de parlementaire toelichting is verduidelijkt dat het moet gaan om exceptionele gevallen waarin het belang van de onderneming dwingend vergt dat het besluit wordt doorgevoerd. De rechter zal toetsen of inderdaad van zulke zwaarwegende

belangen sprake is. In de rechtspraak is deze toets echter zelden doorslaggevend. Rechters nemen niet snel aan dat er voldoende zwaarwegende belangen zijn om het instemmingsrecht te doorbreken. Slechts indien de onderneming aantoont dat zonder het besluit ernstige schade of onaanvaardbare situaties ontstaan, zal de kantonrechter op deze grond toestemming verlenen. Merkbaar is dat in de praktijk vaak beide gronden in onderlinge samenhang worden besproken. In de praktijk lijken kantonrechters de argumenten van OR en ondernemer integraal te beoordelen, zonder strak gescheiden stappenplan – iets wat wets-systematisch niet zuiver is, maar in uitkomst vaak begrijpelijk. Dit betekent feitelijk dat zwaarwegende redenen van de ondernemer (zoals dringende financiële noodzaak) ook meewegen in de redelijkheidstoets; omgekeerd zal een rechter die de bezwaren van de ondernemingsraad zeer valide vindt, veelal oordelen dat ook geen voldoende zwaarwegend bedrijfsbelang bestaat. Voorbeeld hiervan zijn de dienstregeling van bussen, gelet op dat hierbij ook een maatschappelijk belang een rol speelt.

Veel rechterlijke uitspraken over artikel 27 WOR bevestigen deze beoordelingslijnen. Er is omvangrijke jurisprudentie vanaf de invoering van artikel 27 WOR in 1971. Over het algemeen bevestigen de uitspraken dat vervangende toestemming uitzonderlijk is. Zo zijn er uitspraken waarin de rechter het verzoek van de ondernemer afwees omdat de OR bijvoorbeeld met reden zorgen uitte over de uitvoerbaarheid of billijkheid van het voorgenomen besluit (bijvoorbeeld kantonrechter Amsterdam 15 oktober 2015, ECLI:NL:RBAMS:2015:7787, inzake wijziging van een bonussysteem: verzoek afgewezen). Daarentegen zijn er ook gevallen waarin de rechter wél toestemming gaf, bijvoorbeeld omdat de OR feitelijk geen zwaarwegende tegenargumenten had of omdat het alternatief bij weigering tot disproportionele problemen zou leiden (zie kantonrechter Rotterdam 2 maart 2018,

ECLI:NL:RBROT:2018:1743, waar de OR instemde met een deel van een IT-regeling en de rechter voor het resterende deel vervangende instemming verleende nadat bleek dat de OR vooral formele bezwaren had). Uit al deze beslissingen blijkt dat de rechter steeds een zorgvuldige belangenafweging per geval maakt.

Het verschil tussen adviesrechtelijke toetsing en instemmingsrechtelijke toetsing is dan ook dat een rechter in het geval van een instemmingsgeschil de volledige inhoud van het voorgenomen besluit tegen het licht houdt, terwijl de Ondernemingskamer bij een geschil over adviesplichtige besluiten terughoudender toetst, zoals uitvoerig beschreven in deel I van deze whitepaper. Dat maakt voor ondernemers wellicht wel wat uit. De rechter toetst ook de inhoudelijke aspecten van een ondernemingsrechtelijk besluit: het nut en de noodzaak, eventuele alternatieven en de proportionaliteit voor de werknemers komen aan de orde.

Bouwsteen #3

Primaire arbeidsvoorwaarden

Vanaf de invoering van artikel 27 WOR is het duidelijk dat de OR geen instemmingsrecht heeft over primaire arbeidsvoorwaarden. De rechtspraak bevestigt dit uitgangspunt: beslissingen over zaken als loonhoogte, arbeidstijd en vakantiedagen vallen buiten het bereik van artikel 27 WOR. Dit is geworteld in de parlementaire geschiedenis, waarin expliciet is vastgelegd dat dit domein voorbehouden blijft aan cao-onderhandelingen en wettelijke regelingen. De WOR stelt in lid 3 dan ook dat geen instemming is vereist voor besluiten over onderwerpen die materieel in de cao of wet zijn geregeld. Het probleem met primaire arbeidsvoorwaarden blijft daarbij dat het niet altijd mogelijk is om exact op voorhand vast te stellen wat een primaire arbeidsvoorwaarde is. Zo is het intrekken van een bonusregeling primair, terwijl het wijzigen van deze regeling wel weer instemmingsplichtig is.



Een klassiek voorbeeld hiervan is het zogenoemde “Pretverlof-arrest” van de Hoge Raad, waarin werd geoordeeld dat het afschaffen van extra verlofdagen, zoals een vrije dag op de verjaardag, geen instemmingsplichtige wijziging was, aangezien deze tot de primaire arbeidsvoorwaarden behoren. Wanneer deze vraag voorligt, lijken rechters te kijken naar de aard van de arbeidsvoorwaarde (collectief vs. individueel), de systematiek van de wijziging en of deze reeds bij cao is geregeld. De juridische terminologie is hierbij minder leidend dan de feitelijke inhoud.

Bouwsteen #4 Het begrip ‘regeling’

Centraal in artikel 27 WOR staat het begrip “regeling”. De wet schrijft voor dat instemming van de OR vereist is bij besluiten tot vaststelling, wijziging of intrekking van een regeling over een van de genoemde onderwerpen. Maar wat is nu precies een regeling in de zin van de WOR?

De parlementaire geschiedenis biedt belangrijke aanknopingspunten. Al bij de invoering van het instemmingsrecht in de jaren zeventig werd gesteld dat artikel 27 ziet op besluiten van algemene en min of meer permanente aard. In de memorie van toelichting staat hierover: “Wèl spreekt het ons inziens vanzelf, dat artikel 27, eerste lid [...] betrekking heeft op regelingen van min of meer algemeen en permanent karakter.” Daarmee wilde de wetgever expliciet aangeven dat individuele besluiten of incidentele situaties buiten het bereik van het instemmingsrecht vallen. Bij de herziening van de WOR in 1979 is het begrip “regeling” gekozen in plaats van “maatregel”, om te benadrukken dat het moet gaan om besluiten van structurele aard die gelden voor alle of een groep werknemers binnen de onderneming. In de toelichting schreef de regering: “In het wetsontwerp is sprake van een ‘regeling’ [...], teneinde tot uitdrukking te brengen dat het om een besluit van algemene strek-

king gaat, en niet [...] om een op een individuele werknemer gericht besluit.”

Ook bij de invoering van de WOR voor overheidswerkgevers in 1996 gaf de minister aan dat onder regeling wordt verstaan: “Een ondernemersbesluit van algemene strekking waarbij een duurzame voorziening wordt ingevoerd; een besluit derhalve dat de bedoeling heeft voor langere tijd of met een zekere duurzaamheid te gelden in de onderneming.”

Het instemmingsrecht ziet bovendien niet enkel op de hoofdlijnen van beleid. Ook gedetailleerde besluiten of beperkte regelingen kunnen onder artikel 27 vallen, mits zij van algemene werking zijn. Zelfs wanneer een besluit slechts enkele medewerkers raakt, kan het instemmingsplichtig zijn als het past binnen een bredere regeling of beleid.

Van belang is dus niet enkel de vorm, maar vooral de strekking van het besluit. Als een voorgenomen besluit belangrijke gevolgen heeft voor het personeelsbeleid op collectief niveau, dan is het verstandig het veiligheidsventiel van artikel 27 WOR te respecteren en de instemming van de OR te vragen. Dat voorkomt juridische discussies achteraf en mogelijke nietigheid van het besluit (artikel 27 lid 5 WOR). Werkgevers doen er bovendien verstandig aan scherp te zijn op de formulering van hun besluiten. Een te beperkte uitleg van het begrip “regeling” – bijvoorbeeld door het besluit een andere naam te geven – kan niet voorkomen dat het alsnog onder het instemmingsrecht valt. Rechtspraak heeft laten zien dat een materiële toetsing zwaarder weegt dan de benaming. Zo wordt voorkomen dat het instemmingsrecht wordt uitgehold door creatieve semantiek door het gebruik van vage begrippen als systeem en voorziening.

Bouwsteen #5 De pilot

In de praktijk zien we dat organisaties steeds vaker pilots – proefprojecten – inzetten om nieuwe regelingen, systemen of werkwijzen te testen op kleine schaal. Deze pilots worden doorgaans gepresenteerd als tijdelijk en vrijblijvend, maar schijn bedriegt: niet zelden blijken ze het voorportaal van structureel beleid. Hoewel de WOR het begrip “pilot” niet expliciet noemt, is inmiddels in de rechtspraak duidelijk geworden dat ook een pilot onder het instemmingsrecht kan vallen.

Een pilot kan namelijk het karakter hebben van een regeling zoals bedoeld in artikel 27 WOR. Daarbij spelen de volgende gezichtspunten een belangrijke rol:

- ✓ Duurzaam karakter: hoe langer de pilot duurt, hoe meer deze als structureel wordt aangemerkt.
- ✓ Een proef van meerdere maanden of met herhaalde uitvoering wekt al snel het vermoeden van duurzaamheid.
- ✓ Onomkeerbaarheid: als de pilot maatregelen bevat die feitelijk onomkeerbaar zijn of op termijn nauwelijks terug te draaien, dan weegt dit zwaar in de richting van instemmingsplicht.
- ✓ Impact op personeel: pilots die een substantiële of kwetsbare groep werknemers raken, zeker waar het gaat om werktijden, arbeidsplaatsen of beoordeling, zijn eerder instemmingsplichtig.
- ✓ Feitelijke invoering: wanneer tijdens de pilot reeds uitvoering wordt gegeven aan een nieuwe regeling, wordt dit vaak als (impliciete) invoering beschouwd.
- ✓ Vrijblijvendheid en schaal: kleine, vrijwillige pilots zonder noemenswaardige gevolgen voor personeel zijn doorgaans niet instemmingsplichtig.

Er is geen blauwdruk voor alle gevallen, omdat de toetsing erg casuïstisch is. Maar juist omdat pilots in de praktijk regelmatig worden ingezet als voorbereiding op nieuw beleid, is het van belang tijdig na te gaan of het instemmingsrecht van toepassing is. Een open en vroegtijdige afstemming met de OR kan bijdragen aan een zorgvuldig medezeggenschapstraject, passend bij het bouwwerk van gedeeld besluitvormingsrecht waarin de WOR voorziet.



Bouwsteen #6 Nietigheid

Zoals bij elke bouwtekening geldt ook hier: als één onderdeel ontbreekt of verkeerd wordt uitgevoerd, kan de stabiliteit in gevaar komen. Wat als een ondernemer zonder instemming een wijziging doorvoert? Wanneer moet de OR aan de “noodrem” van nietigheid trekken? En hoe stevig is dat fundament juridisch eigenlijk?

Het is essentieel om te onderkennen dat de éénmaandstermijn voor het inroepen van nietigheid begint te lopen vanaf het moment van daadwerkelijke kennisname, niet slechts vanaf een formele mededeling. De rechtspraak is hierin consistent en streng: zodra de OR redelijkerwijs op de hoogte is van het besluit, begint de klok te tikken.

Concreet bepaalt lid 5 van artikel 27 WOR dat een besluit dat zonder instemming van de OR is genomen, nietig is indien de OR binnen één maand na de (feitelijke) mededeling schriftelijk de nietigheid inroept. Daarmee wijkt deze bepaling expliciet af van het Burgerlijk Wetboek, waarin nietigheid in beginsel van rechtswege intreedt. In artikel 27 is sprake van een actieve sanctie: nietigheid treedt alleen in werking als de OR zelf en tijdig optreedt. Daarbij luistert dit juridisch nauw, enkel ‘protesteren’ tegen de gang van zaken is echt onvoldoende.

De rechtspraak hierover is eenduidig: wie stilzit, verliest. Passiviteit van de OR leidt tot rechtsverwerking. Tegelijkertijd blijkt in de praktijk dat niet altijd direct duidelijk is of een besluit

daadwerkelijk onder de reikwijdte van artikel 27 WOR valt. De grenzen zijn niet altijd scherp getekend. Zo ontstaan er ‘grijze zones’ waarin het risico bestaat dat een besluit zonder instemming doorgang vindt terwijl instemming eigenlijk vereist was.

Vanuit juridisch en praktisch oogpunt betekent dit dat zowel tijdige signalering door de OR, als transparante informatievoorziening vanuit de ondernemer essentieel zijn als bouwstenen voor een goed functionerende medezeggenschap. In werkelijkheid blijkt die transparantie echter niet altijd vanzelfsprekend, waardoor de OR zich soms genoodzaakt voelt om pro forma de nietigheid in te roepen, louter om de termijn veilig te stellen. Dit is juridisch begrijpelijk, maar organisatorisch niet duurzaam. Daarnaast moet de nietigheid natuurlijk ook nog aan de formele vereisten voldoen.

Daarnaast is het nog lastiger omdat de praktijk laat zien dat de rechter de uitvoering van een nietig besluit niet altijd verbieden als een verzoek om vervangende toestemming nog niet aan de orde is. Immers, de kantonrechter heeft een discretionaire bevoegdheid.

Mijn praktijkervaring laat zien dat juist hier behoefte is aan versterking van het bouwwerk: structurele training van OR-leden, het inrichten van interne signaleringsmechanismen en directetoegang tot juridische ondersteuning zijn cruciaal om te voorkomen dat besluiten tussen de kieren van het systeem verdwijnen.

De toekomst van medezeggenschap: onderhoud aan het huis

Het huis van de medezeggenschap staat fier overeind, gebouwd op stevige fundamenten van wetgeving, jurisprudentie en praktijkervaring. Toch vragen veranderende omstandigheden om regelmatig onderhoud, versterking en soms zelfs een verbouwing. De arbeidsmarkt, organisatievormen en maatschappelijke verwachtingen evolueren in rap tempo – en het huis van de WOR moet hierin mee. In dit afsluitende paragraaf een korte blik vooruit.

Wettelijke verduidelijking van vage begrippen

De rechtspraak leert ons dat er nog steeds begrippen in het instemmingrecht zijn beschreven die erg vaag zijn en daarnaast interpreteerbaar zijn voor meerdere uitleggen. Het zijn begrippen die sedert 1971 nog steeds onduidelijk zijn. Denk aan aanstellings- of ontslagbeleid, in de rechtspraak wordt hier weinig over geprocedeerd en ik merk in de praktijk ook dat hier veel onduidelijkheid over is. Hetzelfde geldt voor het begrip 'systeem', zoals een belonings-systeem of functioneringssysteem.

Hetgeen ook geldt voor lid h, het instemmingsrecht voor een bedrijfsmaatschappelijk werker. Voor zover mij bekend zijn er nog maar weinig bedrijven die hier gebruik van maken en is dit een bepaling die voor de toekomst niet heel veel meer zal toevoegen. Ik zal er meer voor pleiten om deze bepaling te laten vervangen door bijvoorbeeld een vertrouwenspersoon.

Flexibilisering en diversiteit

De groei van flexibele arbeidsvormen – zoals platformwerk, zzp'ers en payroll – stelt nieuwe vragen aan representatie en participatie. Hoewel de WOR in 2022 reeds is aangepast om flexwerkers sneller kies- en stemrecht te geven, rijst de vraag of dit voldoende is. Hoe kan de OR ook effectief het geluid vertegenwoordigen van medewerkers die slechts tijdelijk of via een andere entiteit werken? Is er in de toekomst ruimte voor een "medezeggenschapsvanger" die verschillende contractvormen verbindt?

Digitalisering en AI

De opmars van algoritmisch management en kunstmatige intelligentie beïnvloedt besluitvorming, personeelsplanning en beoordelingssystemen. Deze ontwikkelingen raken het sociale beleid van organisaties in de kern. De vraag is of de huidige kaders van artikel 25 en (naar mijn idee) met name artikel 27 WOR voldoende houvast bieden om invloed uit te oefenen op besluiten die genomen worden op basis van “black box”-systemen. Juist bij digitale innovatie is vroegtijdige betrokkenheid van de OR essentieel – maar hoe borg je dit juridisch?

Internationalisering en decentralisatie

In internationale concerns ontstaan spanningen tussen centrale besluitvorming en lokale medezeggenschap. De huidige begrippen “toerekening” en “medeondernemerschap” bieden soelaas, maar zijn complex en niet altijd effectief in de praktijk. De behoefte aan duidelijke rechtsfiguren en handhaafbare afspraken in grensoverschrijdende contexten neemt toe. Ook hier geldt: zonder versteviging van de juridische structuur, dreigt het fundament te verschuiven.

Verantwoord ondernemen en duurzaamheid

Medezeggenschap speelt een cruciale rol bij het borgen van maatschappelijk verantwoord ondernemen (MVO), ESG-doelen en duurzaamheidsstrategieën. De vraag rijst of en hoe de OR formeel betrokken moet worden bij niet-financiële besluitvorming. Is het tijd voor uitbreiding van artikel 27 WOR met onderwerpen als sociale rechtvaardigheid, milieubeleid en inclusiviteit?

Verstevigen van de OR in de praktijk

Tot slot: de juridische structuur is slechts zo sterk als zijn toepassing in de praktijk. Investeren in scholing, transparantie en cultuur van samenspraak blijft van wezenlijk belang. De OR moet niet alleen een juridische figuur zijn, maar een vitale gesprekspartner binnen het strategisch overleg. Structurele ondersteuning, toegang tot experts en duidelijke spelregels zijn de stutbalken van toekomstbestendige medezeggenschap.

Tot slot

De medezeggenschap heeft de tand des tijds goed doorstaan. Al 75 jaar vormt de Wet op de Ondernemingsraden het fundament voor invloed en inspraak binnen organisaties! Een constructie die stevig genoeg bleek om politieke, economische en maatschappelijke veranderingen te trotseren. Maar een huis dat al driekwart eeuw staat, vraagt onderhoud. Nieuwe bouwstenen zijn nodig: juridische versterking, digitale bewustwording, en meer ruimte voor eigentijdse vormen van participatie.

Juist de geschiedenis laat zien dat medezeggenschap niet stilstaat. Elke generatie heeft haar eigen bijdrage geleverd aan het bouwwerk dat in 1950 werd neergezet. Als we ook de komende 75 jaar willen bouwen aan een vitale, toegankelijke en toekomstbestendige medezeggenschap, is het tijd om verder te denken. Niet alleen over wat er was, maar vooral over wat er nog kan komen. Zodat ook toekomstige generaties werknemers een stevig dak boven het hoofd hebben in het huis dat medezeggenschap heet!



Vraag een gratis demo inzicht in de ondernemingsraad aan!

De whitepaper Wet op de ondernemingsraden (WOR) – deel II is onderdeel van het online platform Inzicht in de ondernemingsraad, hét startpunt voor de ondernemingsraad. Voor effectief medezeggenschap en onderbouwd participeren in uw organisatie.

Lefebvre Sdu

Postbus 20025

2500 EA Den Haag

070 378 98 80

info@sdu.nl

www.sdu.nl

Wil je gebruikmaken van meer praktijkinformatie, actuele wet- en regelgeving, tools, checklists en stappenplannen binnen dit vakgebied? **Klik hier om een gratis demo te boeken** of scan de qr-code.





Lefebvre Sdu

Europe's leading legal and tax expert