

NL

NL

NL



COMMISSIE VAN DE EUROPESE GEMEENSCHAPPEN

Brussel, 2.7.2008
COM(2008) 419 definitief

2008/0414 (COD)

Voorstel voor een

RICHTLIJN VAN HET EUROPEES PARLEMENT EN DE RAAD

inzake de instelling van een Europese ondernemingsraad of van een procedure in ondernemingen of concerns met een communautaire dimensie ter informatie en raadpleging van de werknemers

(Herschikking)

{SEC(2008) 2154}

{SEC(2008) 2155}

{SEC(2008) 2166}

{SEC(2008) 2167}

(door de Commissie ingediend)

TOELICHTING

1. ACHTERGROND VAN HET VOORSTEL

Motivering en doel van het voorstel

1. Doel van dit herschikkingsvoorstel is een wijziging van Richtlijn 94/45/EG van de Raad van 22 september 1994 inzake de instelling van een Europese ondernemingsraad of van een procedure in ondernemingen of concerns met een communautaire dimensie ter informatie en raadpleging van de werknemers¹, als uitgebreid tot het Verenigd Koninkrijk bij Richtlijn 97/74/EG van de Raad van 15 december 1997² en gewijzigd bij Richtlijn 2006/109/EG van de Raad van 20 november 2006 in verband met de toetreding van Bulgarije en Roemenië³.
2. Artikel 15 van Richtlijn 94/45/EG bepaalt dat de Commissie, in overleg met de lidstaten en de sociale partners op Europees niveau, de wijze van toepassing van de richtlijn uiterlijk op 22 september 1999 aan een nieuw onderzoek onderwerpt en met name beziet of de minimumaantallen werknemers adequaat zijn teneinde zo nodig aan de Raad de nodige wijzigingen voor te stellen. In het verslag van de Commissie aan het Europees Parlement en aan de Raad over de stand van toepassing van richtlijn 94/45/EG⁴ gaf de Commissie aan dat zij een besluit over een eventuele wijziging van de richtlijn zou nemen in het licht van de nodige aanvullende evaluaties en de ontwikkeling van andere wetgevingsvoorstellen over de rol van de werknemers.

Algemene context

3. Veertien jaar na de vaststelling van Richtlijn 94/45/EG zijn er ongeveer 820 Europese ondernemingsraden werkzaam, die 14,5 miljoen werknemers vertegenwoordigen met het oog op informatieverstrekking en raadpleging op transnationaal niveau. Deze ondernemingsraden staan centraal in de ontwikkeling van transnationale arbeidsverhoudingen en helpen economische en sociale doelstellingen in de interne markt met elkaar te verzoenen, met name door de essentiële rol die voor hen is weggelegd in het anticiperen op en het verantwoord omgaan met veranderingen.
4. In de praktijk zijn er echter problemen met de toepassing van Richtlijn 94/45/EG. Doordat de Europese ondernemingsraad bij herstructureringen onvoldoende wordt geïnformeerd en geraadpleegd, kan het recht op transnationale informatie en raadpleging onvoldoende effectief worden uitgeoefend. In slechts 36% van de ondernemingen die binnen het toepassingsgebied van de richtlijn vallen, is een Europese ondernemingsraad opgericht. Op sommige punten is er rechtsonzekerheid, met name wat betreft de verhouding tussen het nationale en het transnationale

¹ PB L 254 van 30.9.1994, blz. 64.

² Richtlijn 97/74/EG van de Raad van 15 december 1997 betreffende de uitbreiding tot het Verenigd Koninkrijk van Richtlijn 94/45/EG (...), PB L 10 van 16.1.1998, blz. 22.

³ Richtlijn 2006/109/EG van de Raad van 20 november 2006 tot aanpassing van Richtlijn 94/45/EG (...) in verband met de toetreding van Bulgarije en Roemenië, PB L 363 van 20.12.2006, blz. 416.

⁴ COM(2000) 188.

raadplegingsniveau en bij fusies en overnames. In antwoord op drie prejudiciële vragen⁵ heeft het Hof van Justitie van de Europese Gemeenschappen de bepalingen van de richtlijn over de mededeling van de nodige informatie voor de oprichting van een Europese ondernemingsraad uitgelegd. Ten slotte is er onvoldoende samenhang en koppeling tussen de verschillende richtlijnen inzake informatieverstrekking aan en raadpleging van de werknemers.

5. Europese ondernemingsraden moeten in staat worden gesteld ten volle hun rol te spelen in het anticiperen op en het omgaan met veranderingen en een echte transnationale sociale dialoog te ontwikkelen. Samen met niet-regelgevende maatregelen beoogt dit voorstel daarom de effectiviteit van het recht van de werknemers op transnationale informatie en raadpleging te waarborgen, het aandeel ondernemingen met een Europese ondernemingsraad te doen toenemen, meer rechtszekerheid te scheppen en de richtlijnen inzake informatieverstrekking aan en raadpleging van de werknemers beter op elkaar af te stemmen.

Bestaande bepalingen op het door het voorstel bestreken gebied

6. In dit voorstel wordt ermee rekening gehouden dat er ook nog andere richtlijnen inzake informatieverstrekking aan en raadpleging van werknemers zijn. Richtlijn 2002/14/EG van het Europees Parlement en de Raad van 11 maart 2002 tot vaststelling van een algemeen kader betreffende de informatie en de raadpleging van de werknemers in de Europese Gemeenschap⁶ stelt de algemene beginselen vast die op nationaal niveau van toepassing zijn. De Richtlijnen 98/59/EG⁷ en 2001/23/EG⁸ zijn van toepassing wanneer collectief ontslag of overgang wordt overwogen. De Richtlijnen 2001/86/EG⁹ en 2003/72/EG¹⁰ regelen de rol van de werknemers in Europese vennootschappen en Europese coöperatieve vennootschappen.

Samenhang met andere beleidsgebieden en doelstellingen van de EU

7. In het kader van de vernieuwde sociale agenda¹¹ beoogt dit initiatief bij te dragen tot de inspanningen die de EU levert om alle burgers op evenwichtige wijze profijt te laten trekken van de mondialisering. Samen met de verslagen over herstructureringen en transnationale bedrijfscao's beoogt het ondernemingen en werknemers ertoe aan te sporen te anticiperen op en zich aan te passen aan de veranderingen waarmee zij worden geconfronteerd. Door een gepaste rol weg te leggen voor de werknemers wordt bijgedragen tot de sociale dialoog binnen transnationale ondernemingen en tot

⁵ C-62/99 Bofrost, C-440/00 Kühne & Nagel en C-349/01 ADS Anker GmbH.

⁶ PB L 80 van 23.3.2002, blz. 29.

⁷ Richtlijn 98/59/EG van de Raad van 20 juli 1998 betreffende de aanpassing van de wetgevingen van de lidstaten inzake collectief ontslag, PB L 225 van 12.8.1998, blz. 16.

⁸ Richtlijn 2001/23/EG van de Raad van 12 maart 2001 inzake de onderlinge aanpassing van de wetgevingen der lidstaten betreffende het behoud van de rechten van de werknemers bij overgang van ondernemingen, vestigingen of onderdelen van ondernemingen of vestigingen, PB L 82 van 22.3.2001, blz. 16.

⁹ Richtlijn 2001/86/EG van de Raad van 8 oktober 2001 tot aanvulling van het statuut van de Europese vennootschap met betrekking tot de rol van de werknemers, PB L 294 van 10.11.2001, blz. 22.

¹⁰ Richtlijn 2003/72/EG van de Raad van 22 juli 2003 tot aanvulling van het statuut van de Europese vennootschap met betrekking tot de rol van de werknemers, PB L 207 van 18.8.2003, blz. 25.

¹¹ Mededeling van de Commissie: "Vernieuwde sociale agenda: kansen, toegang en solidariteit in het Europa van de 21^e eeuw", COM(2008) xxx van 2008.

het scheppen van een gunstig klimaat voor het vinden van oplossingen die flexibiliteit en veiligheid combineren.

8. Dit initiatief past in het kader van de vernieuwde Lissabonstrategie, die met name tot doel heeft meer en betere banen te helpen scheppen in een dynamischer en concurrerender Europa. Het vormt een aanvulling op de belangrijke steun die de EU aan de sociale partners verleent voor de bevordering van good practices, met name bij het integreren van vaardigheden en mobiliteit van werknemers, gezondheid en veiligheid op het werk, en milieu in de werkzaamheden van Europese ondernemingsraden. Het sluit ook aan bij de maatregelen van de Commissie met het oog op “betere wetgeving”, waarbij de nadruk ligt op het aanpassen van de wetgeving aan nieuwe economische en sociale behoeften, met name wat de steeds talrijkere en omvangrijkere transnationale herstructureringen betreft.
9. Dit initiatief eerbiedigt de grondrechten en neemt de beginselen in acht die met name in het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie worden erkend. Met name beoogt deze richtlijn de volledige eerbiediging van het recht van werknemers en hun vertegenwoordigers om, in de gevallen en onder de voorwaarden waarin het recht van de Unie en de nationale wetgevingen en praktijken voorzien, de zekerheid te hebben dat zij op passende niveaus tijdig worden geïnformeerd en geraadpleegd (artikel 27 van het Handvest).

2. RAADPLEGING VAN BELANGHEBBENDE PARTIJEN EN EFFECTBEOORDELING

Raadpleging van belanghebbende partijen

10. Overeenkomstig artikel 138 van het Verdrag heeft de Commissie de sociale partners op communautair niveau geraadpleegd over de mogelijke richting van een communautair optreden ter zake¹². De vakbondsorganisaties waren vóór een snelle herziening van de richtlijn, de werkgeversorganisaties waren tegen een dergelijke herziening. De sociale partners hebben vervolgens gezamenlijk good practices vastgesteld op het gebied van Europese ondernemingsraden. De Commissie heeft hen opnieuw geraadpleegd over de bevordering en toepassing daarvan¹³. Na deze raadplegingen achtte de Commissie een communautair optreden wenselijk en heeft zij de sociale partners op Europees niveau overeenkomstig artikel 138, lid 3, van het Verdrag geraadpleegd over de inhoud van het overwogen voorstel¹⁴.
11. In reactie op deze laatste raadpleging verklaarden de werkgeversorganisaties BusinessEurope, CEEP en UEAPME zich bereid onderhandelingen aan te gaan in het kader van de Europese sociale dialoog. Het Europees Verbond van Vakverenigingen (EVV) daarentegen achtte dergelijke onderhandelingen niet realistisch. Na een nieuwe oproep aan de Europese sociale partners heeft de

¹² Europese ondernemingsraden: naar een optimale benutting van het potentieel voor werknemersparticipatie ten behoeve van ondernemingen en hun werknemers – Eerste fase van de raadpleging van de sociale partners in het kader van het heronderzoek van de Richtlijn inzake Europese ondernemingsraden, 20 april 2004.

¹³ Tegelijk met de raadpleging over herstructureringen in het kader van de mededeling “Herstructureringen en werkgelegenheid”, COM(2005) 120 van 31 maart 2005.

¹⁴ C(2008) 660 van 20.2.2008.

Commissie geconstateerd dat er geen onderhandelingen overeenkomstig artikel 138, lid 4, van het Verdrag waren ingeleid. Aangezien is gebleken dat de bestaande wetgeving moet worden herzien, heeft zij besloten dit voorstel in te dienen.

12. BusinessEurope en de UEAPME, die zich reeds op onderhandelingen hadden voorbereid, hebben geen standpunt over de inhoud van het overwogen initiatief medegedeeld. De CEEP en de geraadpleegde werkgeversorganisaties in de sectoren horeca (HOTREC), bankwezen (EBF) en handel (Eurocommerce) hebben zich over de overwogen wijzigingen uitgesproken, alsook de Association française des entreprises privées (AFEP), de Amerikaanse handelskamer bij de EU (AmCham EU) en een afzonderlijk bedrijf.
13. Het EVV en de Internationale centrale van hoger personeel (CEC) hebben wijzigingen voorgesteld in de bij de raadpleging voorgelegde voorstellen alsook andere wijzigingen in de richtlijn. Ook de Nordiska Finansanställdas Union (NFU), de Finansförbundet en de werknemersvertegenwoordigers van zes ondernemingen hebben hun mening kenbaar gemaakt.
14. De reacties van de geraadpleegde organisaties en de ontvangen bijdragen zijn grondig onderzocht en in aanmerking genomen bij de effectbeoordeling, waarvan het verslag bij het voorstel is gevoegd. Naar aanleiding van dit onderzoek heeft de Commissie een aantal voorstellen die in de raadplegingsnota werden vermeld, gewijzigd, bijvoorbeeld de bepalingen betreffende een doeltreffende besluitvorming in de onderneming, de beperking van de transnationale bevoegdheid, de invoering van een minimale vertegenwoordiging, het streven naar een evenwichtige vertegenwoordiging van de werknemers, de versterking van het beperkt comité en de handhaving van bestaande overeenkomsten waarop de aanpassingsbepaling niet van toepassing is.

Bijeenbrengen en benutten van deskundigheid

15. In aanvulling op onderzoek over Europese ondernemingsraden door sociale actoren of academici heeft de Commissie externe deskundigen gevraagd een studie uit te voeren naar het mogelijke effect van de verschillende overwogen opties, en met name naar de daaraan verbonden kosten. Deze studie werd in 2008 uitgevoerd en omvatte een enquête bij een steekproef van ongeveer 10% van de actieve Europese ondernemingsraden. Daarbij werden zowel het management als de werknemersvertegenwoordigers van deze ondernemingen ondervraagd.
16. De resultaten van deze studie zijn opgenomen in de effectbeoordeling en zullen op de website van de Commissie openbaar gemaakt worden.

Effectbeoordeling

17. Er is een effectbeoordeling verricht. Daarbij is het probleem dat het optreden van de EU moet verhelpen, duidelijk omschreven, zijn vier specifieke doelstellingen vastgesteld – namelijk de effectiviteit van de rechten waarborgen, het aandeel ondernemingen met een Europese ondernemingsraad verhogen, meer rechtszekerheid scheppen en de communautaire wetgevingsinstrumenten inzake informatieverstrekking aan en raadpleging van de werknemers beter op elkaar doen

aansluiten –, zijn operationele doelstellingen vastgesteld en zijn drie opties voor de verwezenlijking daarvan onderzocht.

18. Optie 1 bestaat erin dat de EU geen nieuwe maatregelen neemt. Op die manier kunnen de doelstellingen niet worden verwezenlijkt.
19. Optie 2 bestaat in een niet-regelgevende aanpak en extra bevordering van good practices. Dit omvat meer communicatieacties, eventueel gevolgd door een voorstel voor het optrekken van de financiële steun voor de bevordering van good practices en een aanbeveling over het oprichten en functioneren van Europese ondernemingsraden. Deze optie heeft verscheidene economische en sociale voordelen en brengt geen extra kosten voor het bedrijfsleven met zich. Zij kan echter slechts in beperkte mate bijdragen tot de doelstellingen van rechtszekerheid en samenhang van de communautaire wetgeving.
20. Optie 3 is een herziening van de bestaande wetgeving. Daarbij wordt Richtlijn 94/45/EG op de volgende punten gewijzigd: de definitie van informatie en raadpleging, de afbakening van de transnationale bevoegdheid van de Europese ondernemingsraad, een aanpassing van de subsidiaire voorschriften, de scholing van de werknemersvertegenwoordigers en de rol van de vakbonden. Afgezien van twee subopties, namelijk de verlaging van de drempel tot 500 werknemers en de registratie van overeenkomsten, beantwoordt deze optie het best aan de doelstellingen, hoewel er enige extra kosten voor het bedrijfsleven aan verbonden zijn. Deze optie kan echter slechts in beperkte mate bijdragen tot de bewustmaking van de betrokkenen over de verbetering van de informatieverstrekking aan en de raadpleging van de werknemers.
21. In de effectbeoordeling wordt dan ook geconcludeerd dat de herziening van de bestaande wetgeving gepaard moet gaan met niet-regelgevende communicatie- en bevorderingsacties.

3. JURIDISCHE ELEMENTEN VAN HET VOORSTEL

Samenvatting van de voorgestelde maatregel(en)

22. Het voorstel voor een herschikking houdt de volgende inhoudelijke wijzigingen in Richtlijn 94/45/EG in:
 - invoering van algemene beginselen betreffende de nadere regelingen inzake transnationale informatie en raadpleging van de werknemers, invoering van een definitie van informatie en verduidelijking van de definitie van raadpleging;
 - beperking van de bevoegdheden van de Europese ondernemingsraad tot transnationale kwesties en koppeling, bij voorkeur door een overeenkomst binnen de onderneming, van het nationale en transnationale niveau van informatieverstrekking aan en raadpleging van de werknemers;
 - verduidelijking van de rol van de werknemersvertegenwoordigers en hun recht op scholing, en erkenning van de rol van de vakbondsorganisaties ten opzichte van de werknemersvertegenwoordigers;

- verduidelijking van de verantwoordelijkheden bij het verstrekken van de nodige informatie voor de opening van onderhandelingen, en van de voorschriften voor onderhandelingen over overeenkomsten betreffende de oprichting van nieuwe Europese ondernemingsraden;
- aanpassing van de subsidiaire voorschriften (die van toepassing zijn wanneer er geen overeenkomst wordt bereikt) aan de ontwikkeling van de behoeften;
- invoering van een bepaling betreffende de aanpassing van de overeenkomst over de Europese ondernemingsraad wanneer de structuur van de onderneming of het concern wordt gewijzigd. Behalve wanneer deze bepaling wordt toegepast, worden de bestaande overeenkomsten gehandhaafd.

Rechtsgrondslag

23. Het wetgevingsvoorstel is gebaseerd op artikel 137 van het Verdrag, dat bepaalt dat de Gemeenschap het optreden van de lidstaten op het gebied van informatie en raadpleging van de werknemers ondersteunt en aanvult.

Subsidiariteitsbeginsel

24. De doelstellingen van het overwogen optreden kunnen niet voldoende door de lidstaten worden verwezenlijkt aangezien het gaat om een wijziging van een geldend communautair rechtsbesluit dat transnationale bepalingen omvat. De EU is beter in staat een dergelijk besluit te wijzigen en te doen aansluiten op de overige communautaire en nationale bepalingen ter zake. Met name kan alleen een communautair optreden wijzigingen aanbrengen in de manier waarop Europese ondernemingsraden worden opgericht en functioneren. Daartoe moet immers de wetgeving van de lidstaten op een samenhangende en gecoördineerde wijze worden gewijzigd, aangezien de toepassing van de wetgeving van een lidstaat gevolgen heeft voor de rechten en plichten van ondernemingen en werknemers in andere lidstaten. Het voorstel laat de lidstaten echter vrij om de bepalingen aan te passen aan de nationale arbeidsverhoudingen en rechtsstelsels, met name wat betreft de aanwijzing of verkiezing van werknemersvertegenwoordigers, de bescherming van de werknemersvertegenwoordigers en de vaststelling van passende sancties.

Evenredigheidsbeginsel

25. Doordat voorrang wordt gegeven aan onderhandelingen op ondernemingsniveau, zonder minimumvoorschriften, biedt de richtlijn veel flexibiliteit om het functioneren, de concrete procedures en de bevoegdheden van de Europese ondernemingsraad aan te passen aan de specifieke omstandigheden. In het voorstel wordt deze flexibiliteit behouden, maar wordt verduidelijkt in welk kader deze van toepassing is. Met het behoud van de drempel van duizend werknemers wordt voorkomen dat zodanige administratieve, financiële en juridische verplichtingen worden opgelegd dat de oprichting en ontwikkeling van kleine en middelgrote ondernemingen daardoor zouden worden belemmerd.

Keuze van instrumenten

26. De herziening van de bestaande wetgeving, die alleen door een richtlijn kan worden verwezenlijkt, wordt aangevuld met een niet-regelgevende aanpak en de bevordering van good practices ter ondersteuning van de sociale partners.

4. GEVOLGEN VOOR DE BEGROTING

27. Het voorstel heeft geen gevolgen voor de begroting van de Gemeenschap.

5. AANVULLENDE INFORMATIE

Vereenvoudiging en vermindering van de administratieve kosten

28. Richtlijn 94/45/EG¹⁵ moet op verscheidene punten ingrijpend worden gewijzigd. Ter wille van de duidelijkheid houdt het voorstel een herschikking van deze richtlijn in.
29. Het voorstel helpt Richtlijn 94/45/EG beter te doen aansluiten op de overige richtlijnen inzake informatieverstrekking aan en raadpleging van de werknemers, met name door het gelijktrekken van de definities, het afbakenen van de bevoegdheden van Europese ondernemingsraden en het regelen van de koppeling tussen de verschillende niveaus van informatieverstrekking en raadpleging. Op die manier draagt het bij tot de vereenvoudiging van het wetgevingskader.

Evaluatie-/herzienings-/vervalbepaling

30. In het voorstel wordt bepaald dat de richtlijn vijf jaar na de uiterste datum voor omzetting wordt herzien.

Transponeringstabel

31. De lidstaten moeten de Commissie de tekst van de nationale bepalingen ter omzetting van de voorgestelde richtlijn meedelen, alsmede een tabel ter weergave van het verband tussen die bepalingen en deze richtlijn.

Europese Economische Ruimte

32. De voorgestelde richtlijn is relevant voor de EER en moet dus ook voor de EER gelden.

Nadere uitleg van het voorstel

33. In de artikelen 1, 2, 4, 5, 6, 10, 11, 12, 13 en 14 van Richtlijn 94/45/EG en in de bijlage worden de onderstaande inhoudelijke wijzigingen aangebracht. De artikelen 3 en 9 van Richtlijn 94/45/EG worden licht aangepast; de artikelen 7 en 8 worden niet gewijzigd.

¹⁵ PB L 254 van 30.9.1994, blz. 64. Richtlijn laatstelijk gewijzigd bij Richtlijn 2006/109/EG (PB L 363 van 20.12.2006, blz. 416).

34. *Algemene beginselen en definitie van informatie en raadpleging.* In artikel 1 van Richtlijn 94/45/EG wordt bepaald dat de nadere regelingen voor informatie en raadpleging van de werknemers aan het algemene beginsel van “nuttige werking” moeten beantwoorden. In artikel 2 wordt een definitie van informatie ingevoerd en wordt de definitie van raadpleging aangevuld naar analogie met die in recentere richtlijnen, waarin wordt bepaald dat de informatieverstrekking en de raadpleging op een passend tijdstip, op passende wijze en met een passende inhoud moeten plaatsvinden.
35. *Transnationale bevoegdheid van de Europese ondernemingsraad.* Artikel 1 voorziet in een passend niveau naar gelang van het te bespreken onderwerp. Daarom wordt de bevoegdheid van de Europese ondernemingsraad beperkt tot transnationale kwesties. De wijze waarop wordt bepaald of een kwestie transnationaal is, wordt van de subsidiaire voorschriften verplaatst naar artikel 1, zodat deze ook kan worden toegepast op Europese ondernemingsraden die bij een overeenkomst worden opgericht. Kwesties worden met name als transnationaal omschreven als zij gevolgen kunnen hebben in ten minste twee lidstaten.
36. *Koppeling tussen de verschillende niveaus van informatieverstrekking aan en raadpleging van de werknemers.* Artikel 12 bepaalt dat de informatieverstrekking en raadpleging van de werknemers op nationaal en transnationaal niveau onderling worden gekoppeld met inachtneming van de bevoegdheden en taakgebieden van de respectieve vertegenwoordigingsorganen. Hoe deze koppeling plaatsvindt, wordt vastgesteld in de krachtens artikel 6 gesloten overeenkomst, die voortaan ook dit onderwerp omvat. Als er hierover geen overeenkomst is en als er beslissingen worden overwogen die belangrijke wijzigingen in de arbeidsorganisatie of de arbeidsovereenkomsten met zich kunnen brengen, moet het proces gelijktijdig op nationaal en Europees niveau worden ingeleid. Aangezien sommige nationale wetbepalingen mogelijk moeten worden aangepast opdat de Europese ondernemingsraad zo nodig vóór of tegelijk met de nationale instanties kan worden geïnformeerd, wordt een bepaling toegevoegd dat het algemene niveau van bescherming van de werknemers niet mag worden verminderd. De titels van de richtlijnen inzake collectief ontslag en overgang van ondernemingen worden geactualiseerd en er wordt een verwijzing naar kaderrichtlijn 2002/14/EG ingevoegd.
37. *Rol en bescherming van de werknemersvertegenwoordigers.* De bepaling dat werknemersvertegenwoordigers rekenschap moeten geven aan de werknemers die zij vertegenwoordigen, wordt van de subsidiaire voorschriften verplaatst naar artikel 10, dat dus voortaan niet alleen over de bescherming, maar ook over de rol van de werknemersvertegenwoordigers gaat. Er wordt verduidelijkt dat de werknemersvertegenwoordigers in de Europese ondernemingsraad bevoegd zijn om de werknemers van de onderneming of het concern te vertegenwoordigen. Voorts wordt verduidelijkt dat de werknemersvertegenwoordigers recht hebben op scholing met behoud van salaris.
38. *Opening en verloop van de onderhandelingen.* In artikel 5 wordt, overeenkomstig de uitlegging van het Hof van Justitie¹⁶, verduidelijkt dat het plaatselijke bestuur van de onderneming verantwoordelijk is voor het verstrekken van de nodige informatie voor

¹⁶ Zie punt 5 hierboven.

de opening van onderhandelingen. Om rechtszekerheid te scheppen en de samenstelling van de bijzondere onderhandelingsgroep te vereenvoudigen, wordt deze samenstelling gewijzigd, namelijk een vertegenwoordiger per aandeel van 10% van de werknemers in een lidstaat waar ten minste vijftig werknemers in dienst zijn. Voorts wordt verduidelijkt dat de werknemersvertegenwoordigers in afwezigheid van het bestuur mogen bijeenkomen.

39. *Rol van de vakbonds- en werkgeversorganisaties.* In artikel 5 wordt bepaald dat zowel de vakbonds- als de werkgeversorganisaties in kennis worden gesteld van het begin van de onderhandelingen over de oprichting van een Europese ondernemingsraad. Vertegenwoordigers van vakbondsorganisaties worden uitdrukkelijk vermeld als deskundigen die de werknemers bij de onderhandelingen mogen bijstaan.
40. *Inhoud van de subsidiaire voorschriften (die van toepassing zijn wanneer er geen overeenkomst wordt bereikt).* In de bijlage wordt een onderscheid gemaakt tussen onderwerpen waarop informatieverstrekking, respectievelijk raadpleging van toepassing zijn, en wordt in de mogelijkheid voorzien om een met redenen omkleed antwoord op een advies te krijgen. Uit voorzorg worden de uitzonderlijke omstandigheden waarin informatie moet worden verstrekt en een bijeenkomst van het beperkt comité kan worden belegd, aangevuld met omstandigheden waarin beslissingen worden overwogen die aanzienlijke gevolgen kunnen hebben voor de belangen van de werknemers. Om het beperkt comité in staat te stellen deze grotere rol te vervullen, wordt het maximumaantal leden opgetrokken tot vijf en wordt verduidelijkt dat het beperkt comité over de nodige voorwaarden moet beschikken om zijn werkzaamheden regelmatig uit te kunnen voeren.
41. *Aanpassingsbepaling en bestaande overeenkomsten.* Overeenkomsten uit hoofde van artikel 6 moeten bepalingen over wijzigingen en nieuwe onderhandelingen bevatten. In artikel 13 wordt bepaald dat bestaande overeenkomsten worden aangepast wanneer de structuur van de onderneming of het concern ingrijpend wordt gewijzigd. Deze aanpassing vindt plaats volgens de bepalingen van de desbetreffende overeenkomst of, als die ontbreken en als erom wordt verzocht, volgens de procedure voor onderhandelingen over een nieuwe overeenkomst, waarbij de leden van de bestaande Europese ondernemingsra(a)d(en) betrokken worden. Zolang er geen nieuwe overeenkomst is gesloten, blijven de bestaande Europese ondernemingsra(a)d(en), eventueel op aangepaste wijze, functioneren. Daarna worden zij ontbonden en lopen de overeenkomsten waarbij zij zijn ingesteld, af. Tenzij deze aanpassingsbepaling wordt toegepast, vallen de reeds eerder gesloten overeenkomsten niet onder het toepassingsgebied van de richtlijn en is er geen algemene verplichting om opnieuw te onderhandelen over krachtens artikel 6 gesloten overeenkomsten.
42. *Overige bepalingen.* Artikel 6 bepaalt dat de oprichting en het functioneren van een beperkt comité in voorkomend geval deel uitmaken van de overeenkomst. Artikel 15 bepaalt dat de richtlijn vijf jaar na de uiterste datum voor omzetting wordt herzien. In de bijlage wordt de samenstelling van Europese ondernemingsraden die zonder overeenkomst worden opgericht, afgestemd op de nieuwe samenstelling van de bijzondere onderhandelingsgroep.

Voorstel voor een

RICHTLIJN VAN HET EUROPEES PARLEMENT EN DE RAAD

inzake de instelling van een Europese ondernemingsraad of van een procedure in ondernemingen of concerns met een communautaire dimensie ter informatie en raadpleging van de werknemers

(Voor de EER relevante tekst)

HET EUROPEES PARLEMENT EN DE RAAD VAN DE EUROPESE UNIE,

~~Gelet op het Protocol betreffende de sociale politiek, bijlage bij het Verdrag tot oprichting van de Europese Gemeenschap, inzonderheid op artikel 2, lid 2,~~

Gelet op het Verdrag tot oprichting van de Europese Gemeenschap, en met name op artikel 137,

Gezien het voorstel van de Commissie ¹⁷ ,

Gezien het advies van het Europees Economisch en Sociaal Comité ¹⁸ ,

Gezien het advies van het Comité van de Regio's¹⁹,

Handelend volgens artikel ~~189~~ 251 van het Verdrag ²⁰ ,

Overwegende hetgeen volgt:

(1) Richtlijn 94/45/EG van de Raad van 22 september 1994 inzake de instelling van een Europese ondernemingsraad of van een procedure in ondernemingen of concerns met een communautaire dimensie ter informatie en raadpleging van de werknemers²¹ moet op verscheidene punten ingrijpend worden gewijzigd²². Ter wille van de duidelijkheid dient tot herschikking van deze richtlijn te worden overgegaan.

¹⁷ PB C [...] van [...], blz. [...].

¹⁸ PB C [...] van [...], blz. [...].

¹⁹ PB C [...] van [...], blz. [...].

²⁰ PB C [...] van [...], blz. [...].

²¹ PB L 254 van 30.9.1994, blz. 64. Richtlijn laatstelijk gewijzigd bij Richtlijn 2006/109/EG (PB L 363 van 20.12.2006, blz. 416).

²² Zie bijlage II, deel A.

↓ 94/45/EG overweging 1
(aangepast)

~~Overwegende dat op basis van het Protocol betreffende de sociale politiek dat aan het Verdrag tot oprichting van de Europese Gemeenschap is gehecht, het Koninkrijk België, het Koninkrijk Denemarken, de Bondsrepubliek Duitsland, de Helleense Republiek, het Koninkrijk Spanje, de Franse Republiek, Ierland, de Italiaanse Republiek, het Groothertogdom Luxemburg, het Koninkrijk der Nederlanden en de Portugese Republiek, hierna „Lid-Staten” genoemd, het Sociaal Handvest van 1989 ten uitvoer wensen te leggen en hiertoe een Overeenkomst betreffende de sociale politiek hebben vastgesteld;~~

↓ 94/45/EG overweging 2
(aangepast)

~~Overwegende dat de Raad uit hoofde van artikel 2, lid 2, van deze Overeenkomst door middel van een richtlijn minimumvoorschriften mag vaststellen;~~

↓ nieuw

- (2) Overeenkomstig artikel 15 van Richtlijn 94/45/EG heeft de Commissie, in overleg met de lidstaten en de sociale partners op Europees niveau, de wijze van toepassing van de richtlijn aan een nieuw onderzoek onderworpen en met name bezien of de minimumaantallen werknemers adequaat zijn, teneinde zo nodig de nodige wijzigingen voor te stellen.
- (3) Na overleg met de lidstaten en de sociale partners op Europees niveau heeft de Commissie aan het Europees Parlement en de Raad verslag uitgebracht over de stand van toepassing van Richtlijn 94/45/EG²³.
-

↓ 94/45/EG overweging 4
(aangepast)

~~Overwegende dat in punt 17 van het Gemeenschapshandvest van de sociale grondrechten van de werkenden onder meer is bepaald dat „de voorlichting, de raadpleging en de inspraak van de werkenden op gepaste wijze moeten worden ontwikkeld, rekening houdende met de in de verschillende Lid-Staten geldende gebruiken”; dat dit “in het bijzonder voor ondernemingen of groepen (concerns) met vestigingen of bedrijven in meerdere Lid-Staten geldt”;~~

↓ 94/45/EG overweging 5
(aangepast)

~~Overwegende dat de Raad, ondanks een brede consensus onder de meeste Lid-Staten, geen besluit heeft kunnen nemen inzake het voorstel voor een richtlijn van de Raad inzake de oprichting van Europese ondernemingsraden in ondernemingen of concerns met een~~

²³ COM(2000) 188 van 4.4.2000.

~~communautaire dimensie met als doel de voorlichting en de raadpleging van de werknemers²⁴, zoals gewijzigd op 3 december 1991²⁵;~~

↓ 94/45/EG overweging 6
(aangepast)

~~Overwegende dat, overeenkomstig artikel 3, lid 2, van de Overeenkomst betreffende de sociale politiek, de Commissie de sociale partners op communautair niveau heeft geraadpleegd over de mogelijke richting van communautair optreden op het gebied van de voorlichting en raadpleging van de werknemers in ondernemingen met een communautaire dimensie en in concerns met een communautaire dimensie;~~

↓ 94/45/EG overweging 7
(aangepast)

~~Overwegende dat de Commissie, na deze raadpleging van mening dat communautair optreden raadzaam was, de sociale partners over de inhoud van het bedoelde voorstel opnieuw heeft geraadpleegd, en dat deze overeenkomstig artikel 3, lid 3, van bovengenoemde Overeenkomst de Commissie hun advies hebben doen toekomen;~~

↓ 94/45/EG overweging 8
(aangepast)

~~Overwegende dat de sociale partners de Commissie, na afloop van deze tweede raadplegingsfase, niet in kennis hebben gesteld van hun wens een begin te maken met het proces dat tot een overeenkomst, als bedoeld in artikel 4 van genoemde Overeenkomst, zou kunnen leiden;~~

↓ nieuw

- (4) Overeenkomstig artikel 138, lid 2, van het Verdrag heeft de Commissie de sociale partners op communautair niveau geraadpleegd over de mogelijke richting van een communautair optreden ter zake.
- (5) De Commissie achtte na deze raadpleging een communautair optreden wenselijk en heeft de sociale partners op communautair niveau overeenkomstig artikel 138, lid 3, van het Verdrag opnieuw geraadpleegd over de inhoud van het overwogen voorstel.
- (6) Na afloop van deze tweede raadplegingsfase hebben de sociale partners de Commissie niet overeenkomstig artikel 138, lid 4, van het Verdrag in kennis gesteld van hun gezamenlijke wens om het proces in te leiden dat tot een overeenkomst zou kunnen leiden.
- (7) Het blijkt nodig de communautaire wetgeving inzake de transnationale informatie en raadpleging van de werknemers te moderniseren teneinde de effectiviteit van de rechten inzake transnationale informatieverstrekking aan en raadpleging van de

²⁴ PB nr. C 39 van 15.2.1991, blz. 10.

²⁵ PB nr. C 336 van 31.12.1991, blz. 11.

werknemers te waarborgen, het aandeel bedrijven met een Europese ondernemingsraad te verhogen, de problemen met de praktische toepassing van Richtlijn 94/45/EG op te lossen, de rechtsonzekerheid in verband met een aantal bepalingen van de richtlijn of het ontbreken van een aantal bepalingen te verhelpen, en de communautaire wetgevingsinstrumenten inzake informatie en raadpleging van de werknemer beter op elkaar te doen aansluiten.

↓ 94/45/EG overweging 3
(aangepast)

- (8) Overeenkomstig artikel ~~1 van deze Overeenkomst~~ 136 van het Verdrag stellen de Gemeenschap en de lidstaten zich met name de bevordering van de sociale dialoog ten doel.
-

↓ nieuw

- (9) Deze richtlijn maakt deel uit van het communautaire kader ter ondersteuning en aanvulling van het optreden van de lidstaten inzake informatie en raadpleging van de werknemers. Dit kader moet de last voor het bedrijfsleven tot een minimum beperken en tegelijk de effectieve uitoefening van de toegekende rechten waarborgen.
-

↓ 94/45/EG overweging 9

- (10) De werking van de interne markt gaat gepaard met een proces van concentraties van ondernemingen, grensoverschrijdende fusies, overnames en samenwerkingsovereenkomsten (joint ventures) en derhalve met een “transnationalisering” van ondernemingen en concerns. Voor een harmonieuze ontwikkeling van de economische activiteiten dienen ~~de~~ ondernemingen en concerns die in verscheidene lidstaten actief zijn, de vertegenwoordigers van hun werknemers voor wie hun beslissingen van belang zijn, te informeren en te raadplegen.
-

↓ 94/45/EG overweging 10

- (11) De in de wetgeving van de lidstaten vervatte procedures of de aldaar geldende gebruiken inzake informatie en raadpleging van de werknemers vallen vaak niet te verenigen met de transnationale structuur van de entiteit die de voor deze werknemers relevante beslissingen neemt. Dit kan leiden tot ongelijke behandeling van door beslissingen van een en dezelfde onderneming of van hetzelfde concern getroffen werknemers.
-

↓ 94/45/EG overweging 11

- (12) Er moeten passende voorzieningen worden getroffen om ervoor te zorgen dat de werknemers van ondernemingen met een communautaire dimensie of van concerns met een communautaire dimensie naar behoren worden geïnformeerd en geraadpleegd wanneer in een andere lidstaat dan ~~in~~ die waarin zij werken, beslissingen worden genomen die gevolgen voor hen hebben.

↓ 94/45/EG overweging 12

- (13) Teneinde te waarborgen dat de werknemers van ondernemingen of concerns die in verscheidene lidstaten actief zijn, naar behoren worden geïnformeerd en geraadpleegd, dienen een Europese ondernemingsraad of andere adequate procedures voor grensoverschrijdende transnationale informatieverstrekking aan en raadpleging van de werknemers te worden ingesteld.
-

↓ nieuw

- (14) De nadere regelingen inzake informatieverstrekking aan en raadpleging van de werknemers moeten op zodanige wijze worden vastgesteld en uitgevoerd dat de nuttige werking van de bepalingen van deze richtlijn gewaarborgd is. Daartoe moeten de informatie en raadpleging van de Europese ondernemingsraad het mogelijk maken tijdig een advies aan de onderneming uit te brengen, zonder dat het aanpassingsvermogen van de onderneming daardoor in het gedrang komt. Anticiperen op en omgaan met veranderingen is slechts mogelijk als er wordt overlegd op het niveau waarop de beleidsvorming plaatsvindt en als de vertegenwoordigers van de werknemers daar effectief bij worden betrokken.
- (15) De werknemers en hun vertegenwoordigers moeten de zekerheid hebben dat zij, naar gelang van het te bespreken onderwerp, op het passende bestuurs- en vertegenwoordigingsniveau worden geïnformeerd en geraadpleegd. Daartoe moeten de bevoegdheden en het taakgebied van de Europese ondernemingsraad worden onderscheiden van die van de nationale vertegenwoordigende organen en beperkt blijven tot transnationale kwesties.
- (16) Om te bepalen of een kwestie transnationaal is, moet rekening worden gehouden met de mogelijke effecten ervan en met het desbetreffende bestuurs- en vertegenwoordigingsniveau. Een kwestie wordt met name als transnationaal beschouwd als zij van belang is voor de hele onderneming of het hele concern of voor ten minste twee lidstaten.
-

↓ 94/45/EG overweging 13
(aangepast)

- (17) Het blijkt hertoe nodig een definitie van het begrip “zeggenschap uitoefenende onderneming” te geven die uitsluitend voor de onderhavige richtlijn geldt, zonder dat daarmee wordt vooruitgelopen op definities van de begrippen “concern” en “zeggenschap” ~~die in latere besluiten mochten worden vastgesteld~~ ☒ in andere teksten ☒.
-

↓ 94/45/EG overweging 14
(aangepast)

- (18) De mechanismen voor de informatie en ~~de~~ raadpleging van de werknemers in dergelijke ondernemingen of concerns moeten alle in de lidstaten gelegen vestigingen of ondernemingen van de concerns omvatten, ongeacht of het hoofdbestuur van de

ondernemingen of, in het geval van een concern, die van de zeggenschap uitoefenende onderneming, al dan niet op het grondgebied van de lidstaten is gevestigd.

↓ 94/45/EG overweging 15

- (19) Overeenkomstig het beginsel van de autonomie van de partijen is het aan de werknemersvertegenwoordigers en aan het bestuur van de onderneming, respectievelijk van de over een concern zeggenschap uitoefenende onderneming om in onderlinge overeenstemming de aard, samenstelling, bevoegdheid, werkwijze, procedures en financiële middelen van de Europese ondernemingsraad of van andere informatie- of raadplegingsprocedures vast te stellen om zo met de eigen bijzondere omstandigheden rekening te houden.
-

↓ 94/45/EG overweging 16

- (20) Overeenkomstig het subsidiariteitsbeginsel is het aan de lidstaten om te bepalen wie de werknemersvertegenwoordigers zijn en met name, indien zij zulks adequaat achten, te zorgen voor een evenwichtige vertegenwoordiging van de verschillende categorieën van werknemers.
-

↓ nieuw

- (21) Teneinde het overleg op transnationaal niveau doeltreffender te maken, het nationale en transnationale overlegniveau beter op elkaar te doen aansluiten en voor de nodige rechtszekerheid bij de toepassing van deze richtlijn te zorgen, moeten de begrippen “informatie” en “raadpleging” van de werknemers worden verduidelijkt in samenhang met de begrippen die in recentere richtlijnen ter zake en in een nationaal kader worden gebruikt.

- (22) In de definitie van de term “informatie” moet rekening worden gehouden met de doelstelling dat de werknemersvertegenwoordigers de informatie adequaat moeten kunnen bestuderen, wat inhoudt dat de informatie wordt verstrekt op een passend tijdstip, op passende wijze en met een passende inhoud.

- (23) Bij de definitie van de term “raadpleging” moet rekening worden gehouden met de doelstelling dat er een advies moet kunnen worden uitgebracht dat nuttig kan zijn bij de besluitvorming, wat inhoudt dat de raadpleging plaatsvindt op een passend tijdstip, op passende wijze en met een passende inhoud.
-

↓ 94/45/EG overweging 22

- (24) In het geval van een onderneming of van een onderneming die zeggenschap over een concern uitoefent, waarvan het hoofdbestuur buiten het grondgebied van de lidstaten zetelt, dient aan de bepalingen van deze richtlijn inzake informatie en raadpleging van de werknemers te worden voldaan door haar vertegenwoordiger in een lidstaat, die in voorkomend geval wordt aangewezen, of, bij ontstentenis van een dergelijke vertegenwoordiger, door de vestiging of door de onderneming waarover zeggenschap wordt uitgeoefend met het grootste aantal werknemers in de lidstaten.

↓ nieuw

- (25) Om de werknemers in staat te stellen na te gaan of de onderneming of het concern waarvoor zij werken, een communautaire dimensie heeft en de nodige contacten te leggen teneinde om de opening van onderhandelingen te verzoeken, moet worden verduidelijkt welke verantwoordelijkheid ondernemingen of concerns hebben in de verzending van de nodige informatie voor de opening van onderhandelingen.
- (26) De bijzondere onderhandelingsgroep moet de werknemers uit de verschillende lidstaten op evenwichtige wijze vertegenwoordigen. De werknemersvertegenwoordigers moeten onderling overleg kunnen plegen om hun standpunten in de onderhandeling met het hoofdbestuur vast te stellen.
- (27) Er moet erkenning worden gegeven aan de rol die vakbondsorganisaties kunnen spelen in de onderhandeling of heronderhandeling over de overeenkomsten tot oprichting van Europese ondernemingsraden, ter ondersteuning van werknemersvertegenwoordigers die daarom vragen. Om hen in staat te stellen de oprichting van nieuwe Europese ondernemingsraden te volgen en good practices te bevorderen, kunnen de vakbonds- en werkgeversorganisaties op Europees niveau van de opening van onderhandelingen in kennis worden gesteld.
- (28) In de overeenkomsten over de oprichting en het functioneren van Europese ondernemingsraden moet worden bepaald hoe de overeenkomst zo nodig wordt gewijzigd of opgezegd en hoe er zo nodig opnieuw over wordt onderhandeld, in het bijzonder wanneer de omvang of de structuur van de onderneming of het concern worden gewijzigd.
- (29) Voorts moet in deze overeenkomsten worden bepaald hoe de informatie en raadpleging van de werknemers op nationaal en transnationaal niveau aan elkaar worden gekoppeld, rekening houdend met de bijzondere omstandigheden van de onderneming of het concern. Daarbij moeten de respectieve bevoegdheden en taakgebieden van de vertegenwoordigende organen in acht worden genomen, met name wat het anticiperen op en omgaan met veranderingen betreft.
- (30) Deze overeenkomsten moeten voorzien in de oprichting en het functioneren van een beperkt comité dat de regelmatige werkzaamheden van de Europese ondernemingsraad kan coördineren en doeltreffender kan maken, alsook in onverwijlde informatieverstrekking en raadpleging wanneer zich uitzonderlijke omstandigheden voordoen.

↓ 94/45/EG overweging 18

- (31) De werknemersvertegenwoordigers kunnen besluiten niet om de instelling van een Europese ondernemingsraad te verzoeken; de betrokken partijen kunnen ook andere procedures voor de informatie en raadpleging van de werknemers overeenkomen.

↓ 94/45/EG overweging 17
(aangepast)

- (32) Er dienen ~~evenwel~~ bepaalde subsidiaire voorschriften te worden opgesteld, die van toepassing zullen zijn wanneer de partijen daartoe besluiten, wanneer het hoofdbestuur weigert onderhandelingen te openen of wanneer na afloop daarvan geen overeenstemming is bereikt.

↓ nieuw

- (33) Opdat de werknemersvertegenwoordigers hun taak ten volle kunnen uitvoeren en opdat de Europese ondernemingsraad nut heeft, moeten de werknemersvertegenwoordigers rekenschap geven aan de werknemers die zij vertegenwoordigen en moeten zij de nodige scholing kunnen krijgen.

↓ 94/45/EG overweging 21

- (34) Er moet worden bepaald dat werknemersvertegenwoordigers die handelen in het kader van de richtlijn bij het verrichten van hun taak eenzelfde bescherming en vergelijkbare waarborgen genieten als ~~de~~ werknemersvertegenwoordigers bij of krachtens de nationale wetgeving en/of volgens de gebruiken van het land waar zij hun dienstbetrekking hebben. Zij mogen op geen enkele wijze worden gediscrimineerd wegens de wettige uitoefening van hun activiteiten en dienen op het gebied van ontslag en andere sancties naar behoren te worden beschermd.

↓ 94/45/EG overweging 24

- (35) Indien de in de onderhavige richtlijn bedoelde verplichtingen niet worden nageleefd, dienen de lidstaten passende maatregelen te treffen.

↓ nieuw

- (36) Met het oog op doeltreffendheid, samenhang en rechtszekerheid moeten de richtlijnen en de bij de communautaire en nationale wetgeving ingestelde niveaus van informatieverstrekking aan en raadpleging van de werknemers aan elkaar worden gekoppeld. Hoe deze koppeling wordt verwezenlijkt, moet bij voorkeur door onderhandelingen binnen elke onderneming of elk concern worden bepaald. Als er hierover geen overeenkomst is en als er beslissingen worden overwogen die belangrijke wijzigingen in de arbeidsorganisatie of de arbeidsovereenkomsten met zich kunnen brengen, moet het proces gelijktijdig op nationaal en Europees niveau worden ingeleid, met inachtneming van de bevoegdheden en taakgebieden van de respectieve vertegenwoordigende organen. Als de Europese ondernemingsraad een advies uitbrengt, mag dat het hoofdbestuur niet beletten de nodige raadplegingen te houden binnen de in de nationale wetgeving vastgestelde termijnen. Eventueel moet de nationale wetgeving worden aangepast zodat de Europese ondernemingsraad zo nodig vóór of tegelijk met de nationale instanties kan worden geïnformeerd, waarbij het algemene niveau van bescherming van de werknemers echter niet mag worden verminderd.

↓ nieuw

(37) Deze richtlijn mag geen afbreuk doen aan de informatie- en raadplegingsprocedures van Richtlijn 2002/14/EG van het Europees Parlement en de Raad van 11 maart 2002 tot vaststelling van een algemeen kader betreffende de informatie en de raadpleging van de werknemers in de Europese Gemeenschap²⁶ en de specifieke procedures van artikel 2 van Richtlijn 98/59/EG van de Raad van 20 juli 1998 betreffende de aanpassing van de wetgevingen van de lidstaten inzake collectief ontslag²⁷ en artikel 7 van Richtlijn 2001/23/EG van de Raad van 12 maart 2001 inzake de onderlinge aanpassing van de wetgevingen der lidstaten betreffende het behoud van de rechten van de werknemers bij overgang van ondernemingen, vestigingen of onderdelen van ondernemingen of vestigingen²⁸.

↓ 94/45/EG overweging 23
(aangepast)

(38) Er dient een specifieke regeling te worden getroffen voor ondernemingen of concerns met een communautaire dimensie, waarin op ~~de datum waarop deze richtlijn van toepassing werd,~~ ☒ 22 september 1996 ☒ een voor alle werknemers geldende overeenkomst aangaande de grensoverschrijdende transnationale informatieverstrekking aan en raadpleging van de werknemers ~~bestaat,~~ ☒ bestond ☒.

↓ nieuw

(39) Wanneer de structuur van de onderneming of het concern ingrijpend wordt gewijzigd, bijvoorbeeld bij een fusie, overname of opsplitsing, moet(en) de bestaande Europese ondernemingsra(a)d(en) worden aangepast. Deze aanpassing moet bij voorkeur plaatsvinden volgens de bepalingen van de toepasselijke overeenkomst, voor zover deze bepalingen het daadwerkelijk mogelijk maken de nodige aanpassing door te voeren. Als dit niet het geval is en als een verzoek wordt ingediend waaruit blijkt dat onderhandelingen noodzakelijk zijn, worden onderhandelingen over een nieuwe overeenkomst ingeleid, waarbij de leden van de bestaande Europese ondernemingsra(a)d(en) moeten worden betrokken. Om het mogelijk te maken de werknemers tijdens de vaak beslissende periode waarin de structuur wordt veranderd, te informeren en te raadplegen, moet(en) de bestaande Europese ondernemingsra(a)d(en), eventueel op aangepaste wijze, kunnen blijven functioneren zolang er nog geen nieuwe overeenkomst is gesloten. Wanneer een nieuwe overeenkomst wordt getekend, moeten de eerder opgerichte ondernemingsraden worden ontbonden en moeten de overeenkomsten waarbij zij zijn ingesteld, ongeacht de daarin vervatte bepalingen betreffende geldigheid of opzegging, kunnen worden beëindigd.

(40) Tenzij deze aanpassingsbepaling wordt toegepast, moeten de bestaande overeenkomsten kunnen worden voortgezet zodat er niet opnieuw over hoeft te

²⁶ PB L 80 van 23.3.2002, blz. 29.

²⁷ PB L 225 van 12.8.1998, blz. 16.

²⁸ PB L 82 van 22.3.2001, blz. 16.

worden onderhandeld als dat niet nodig is. Er moet worden bepaald dat deze richtlijn niet van toepassing is op overeenkomsten die vóór 22 september 1996 overeenkomstig artikel 13 van Richtlijn 94/45/EG zijn gesloten zolang deze van kracht zijn, en dat er vóór de inwerkingtreding van deze richtlijn geen algemene verplichting is om opnieuw te onderhandelen over overeenkomsten die overeenkomstig artikel 6 van Richtlijn 94/45/EG zijn gesloten.

↓ 94/45/EG overweging 19

- (41) Onverminderd de bevoegdheid van partijen om anders overeen te komen, moet de Europese ondernemingsraad die bij ontbreken van overeenstemming tussen de partijen is ingesteld teneinde het doel van deze richtlijn te verwezenlijken, over de activiteiten van de onderneming of het concern worden ingelicht en geraadpleegd, zodat hij de mogelijke gevolgen voor de belangen van de werknemers van ten minste twee lidstaten kan beoordelen. De onderneming of de zeggenschap uitoefenende onderneming dient derhalve verplicht te zijn de werknemersvertegenwoordigers algemene informatie te verstrekken die de werknemersbelangen betreft, alsmede informatie die meer specifiek betrekking heeft op die aspecten van de activiteiten van de onderneming of het concern die gevolgen hebben voor de werknemersbelangen. De Europese ondernemingsraad moet na afloop van deze vergadering een advies kunnen uitbrengen.

↓ 94/45/EG overweging 20

- (42) De door de werknemers aangewezen vertegenwoordigers moeten over een aantal beslissingen die aanzienlijke gevolgen voor de werknemersbelangen hebben, zo spoedig mogelijk geïnformeerd en geraadpleegd worden.

↓ nieuw

- (43) De inhoud van de subsidiaire voorschriften die van toepassing zijn wanneer er geen overeenkomst wordt bereikt en die bij de onderhandelingen als referentie dienen, moet worden verduidelijkt en aan de ontwikkeling van de behoeften en praktijk inzake transnationale informatieverstrekking en raadpleging worden aangepast. Er moet een onderscheid worden gemaakt tussen onderwerpen waarover informatie moet worden verstrekt en onderwerpen waarover de Europese ondernemingsraad ook moet worden geraadpleegd, waarbij hij een met redenen omkleed antwoord op zijn advies kan krijgen. Om het beperkt comité in staat te stellen voor de nodige coördinatie te zorgen en uitzonderlijke omstandigheden doeltreffend te behandelen, moet dit comité maximaal vijf leden kunnen tellen en regelmatig overleg kunnen plegen.

- (44) Aangezien de doelstelling van deze richtlijn, namelijk het recht op informatie en raadpleging van de werknemers in ondernemingen of concerns met een communautaire dimensie te verbeteren, niet voldoende door de lidstaten kan worden verwezenlijkt en derhalve beter op communautair niveau kan worden verwezenlijkt, kan de Gemeenschap maatregelen vaststellen overeenkomstig het in artikel 5 van het Verdrag neergelegde subsidiariteitsbeginsel. Overeenkomstig het in hetzelfde artikel neergelegde evenredigheidsbeginsel gaat deze richtlijn niet verder dan nodig is om deze doelstelling te verwezenlijken.

(45) Deze richtlijn eerbiedigt de grondrechten en neemt de beginselen in acht die met name in het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie worden erkend. Met name beoogt deze richtlijn de volledige eerbiediging van het recht van werknemers en hun vertegenwoordigers om, in de gevallen en onder de voorwaarden waarin het recht van de Unie en de nationale wetgevingen en praktijken voorzien, de zekerheid te hebben dat zij op passende niveaus tijdig worden geïnformeerd en geraadpleegd (artikel 27 van het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie).

(46) De verplichting tot omzetting van deze richtlijn in nationaal recht dient te worden beperkt tot de bepalingen die ten opzichte van de vorige richtlijnen materieel zijn gewijzigd. De verplichting tot omzetting van de ongewijzigde bepalingen vloeit voort uit de vorige richtlijnen.

(47) Deze richtlijn dient de verplichtingen van de lidstaten met betrekking tot de in bijlage II, deel B, genoemde termijnen voor omzetting in nationaal recht van de aldaar genoemde richtlijnen en voor toepassing ervan onverlet te laten,

↓ 94/45/EG (aangepast)

☒ HEBBEN ☒ ~~HEEFT~~ DE VOLGENDE RICHTLIJN VASTGESTELD:

AFDELING I

ALGEMEEN

Artikel 1

Doel

1. Met deze richtlijn wordt beoogd het recht op informatie en raadpleging van de werknemers in ondernemingen met een communautaire dimensie en concerns met een communautaire dimensie te verbeteren.

↓ 94/45/EG (aangepast)

⇒ nieuw

2. Te dien einde wordt in elke onderneming met een communautaire dimensie en in elk concern met een communautaire dimensie, wanneer daarom wordt verzocht overeenkomstig de procedure van artikel 5, lid 1, een Europese ondernemingsraad of een procedure voor de informatie en raadpleging van de werknemers ingesteld met het doel genoemde werknemers in te lichten en te raadplegen ~~overeenkomstig de voorwaarden, op de wijze en met de gevolgen als bedoeld in deze richtlijn.~~ ⇒ De nadere regelingen voor informatieverstrekking aan en raadpleging van de werknemers worden vastgesteld en uitgevoerd op een wijze die de nuttige werking ervan waarborgt en een doeltreffende besluitvorming in de onderneming of het concern mogelijk maakt. ⇐

3. De informatieverstrekking aan en raadpleging van de werknemers vinden plaats op het passende bestuurs- en vertegenwoordigingsniveau naar gelang van het te bespreken onderwerp. Te dien einde blijven de bevoegdheid van de Europese ondernemingsraad en het toepassingsgebied van de procedure voor de informatie en raadpleging van de werknemers die bij deze richtlijn wordt geregeld, beperkt tot transnationale kwesties.

4. Een kwestie wordt als transnationaal beschouwd als zij van belang is voor de hele onderneming met een communautaire dimensie of het hele concern met een communautaire dimensie of voor ten minste twee ondernemingen of vestigingen van een onderneming of een concern in twee verschillende twee lidstaten.

35. Wanneer een concern met een communautaire dimensie in de zin van artikel 2, lid 1, onder c), een of meer ondernemingen of concerns telt die zelf ondernemingen met een communautaire dimensie of concerns met een communautaire dimensie zijn in de zin van artikel 2, lid 1, onder a) of c), wordt de Europese ondernemingsraad in afwijking van lid 2 op het niveau van het concern opgericht, tenzij de in artikel 6 bedoelde overeenkomsten anders bepalen.

46. Tenzij in de in artikel 6 bedoelde overeenkomsten in een ruimer toepassingsgebied is voorzien, strekken de rechten en bevoegdheden van de Europese ondernemingsraden en procedures voor de informatie en raadpleging van de werknemers die zijn ingesteld om de doelstelling van lid 1 te verwezenlijken zich bij een onderneming met een communautaire dimensie uit tot alle in de lidstaten gelegen vestigingen en bij een concern met een communautaire dimensie tot alle in de lidstaten gelegen ondernemingen van het concern.

57. De lidstaten kunnen bepalen dat deze richtlijn niet van toepassing is op ~~het~~ varend personeel in de koopvaardij.

Artikel 2

Definities

1. In deze richtlijn wordt verstaan onder:

- a) “onderneming met een communautaire dimensie”: een onderneming met ten minste 1 000 werknemers in de lidstaten en, in ten minste twee lidstaten, elk ten minste 150 werknemers;
- b) “concern”: een groep bestaande uit een onderneming die zeggenschap uitoefent en de ondernemingen waarover zeggenschap wordt uitgeoefend;
- c) “concern met een communautaire dimensie”: een concern dat voldoet aan de volgende voorwaarden:
 - het heeft ten minste 1 000 werknemers in de lidstaten,

- het bestaat uit ten minste twee ondernemingen die deel uitmaken van het concern, in verschillende lidstaten,
 - en
 - ten minste één onderneming van het concern heeft ten minste 150 werknemers in een lidstaat, en ten minste een andere onderneming van het concern heeft ten minste 150 werknemers in een andere lidstaat;
- d) “werknemersvertegenwoordigers”: de vertegenwoordigers van de werknemers volgens de wetgeving en/of de gebruiken van de lidstaten;
- e) “hoofdbestuur”: het hoofdbestuur van de onderneming met een communautaire dimensie of, in het geval van een concern met een communautaire dimensie, van de onderneming die zeggenschap uitoefent;

↓ nieuw

- f) “informatie”: het verstrekken van gegevens door de werkgever aan de werknemersvertegenwoordigers, zodat zij kennis kunnen nemen van het onderwerp en het kunnen bestuderen; de informatie wordt verstrekt op een passend tijdstip, op een passende wijze en met een passende inhoud, zodat de werknemersvertegenwoordigers de informatie adequaat kunnen bestuderen en zo nodig de raadpleging kunnen voorbereiden;

↓ 94/45/EG (aangepast)

⇒ nieuw

- ~~g~~) “raadpleging”: ~~de gedachteswisseling en~~ het instellen van een dialoog en de gedachteswisseling tussen de werknemersvertegenwoordigers en het hoofdbestuur of een ander, passender bestuursniveau , op een tijdstip, op een wijze en met een inhoud die de werknemersvertegenwoordigers in staat stellen om op basis van de verstrekte informatie binnen een redelijke termijn een advies uit te brengen aan het bevoegde orgaan van de onderneming met een communautaire dimensie of het concern met een communautaire dimensie ;

↓ 94/45/EG

- ~~h~~) “Europese ondernemingsraad”: de ondernemingsraad die overeenkomstig artikel 1, lid 2, of de bepalingen van de bijlage wordt ingesteld teneinde de informatie en raadpleging van de werknemers te verwezenlijken;
- ~~i~~) “bijzondere onderhandelingsgroep”: de overeenkomstig artikel 5, lid 2, ingestelde groep die tot doel heeft met het hoofdbestuur over de instelling van een Europese ondernemingsraad of een procedure voor de informatie en raadpleging van de werknemers als bedoeld in artikel 1, lid 2, te onderhandelen.

2. In deze richtlijn wordt bij de vaststelling van het aantal werknemers voor de bovengenoemde drempels uitgegaan van het volgens de nationale wetgevingen en/of

gebruiken berekende gemiddelde aantal werknemers, met inbegrip van deeltijdwerknemers, gedurende de voorafgaande twee jaar.

Artikel 3

Definitie van het begrip “zeggenschap uitoefenende onderneming”

1. In deze richtlijn wordt verstaan onder “zeggenschap uitoefenende onderneming”: een onderneming die een overheersende invloed kan uitoefenen op een andere onderneming (“de onderneming waarover zeggenschap wordt uitgeoefend”), bij voorbeeld door eigendom, financiële deelneming of op haar van toepassing zijnde voorschriften.

2. Onverminderd het bewijs van het tegendeel, wordt het geacht vast te staan dat een overheersende invloed kan worden uitgeoefend wanneer een onderneming, direct of indirect, ten opzichte van een andere onderneming:

- a) de meerderheid van het geplaatste kapitaal van de onderneming bezit,
of
- b) beschikt over de meerderheid van de stemmen die verbonden zijn aan de door de onderneming uitgegeven aandelen,
of
- c) meer dan de helft van de leden van het bestuurs-, leidinggevend of toezichthoudend orgaan van de onderneming kan benoemen.

3. Voor de toepassing van lid 2 worden onder de rechten van de zeggenschap uitoefenende onderneming ten aanzien van stemrecht en benoeming ook de rechten verstaan van alle andere ondernemingen waarover zij zeggenschap uitoefent, en die van alle personen of organen die handelen onder eigen naam, doch voor rekening van de zeggenschap uitoefenende onderneming of van enige andere onderneming waarover zeggenschap wordt uitgeoefend.

↓ 94/45/EG (aangepast)

4. In afwijking van de leden 1 en 2 is een maatschappij als bedoeld in artikel 3, lid 5, onder a) of c), van Verordening (EEG) nr. ~~4064/89~~ 139/2004 van de Raad van ~~21 december 1989~~ 20 januari 2004 betreffende de controle op concentraties van ondernemingen²⁹, geen “onderneming die zeggenschap uitoefent” over een andere onderneming waarin zij deelnemingen heeft.

↓ 94/45/EG

5. Een overheersende invloed wordt niet geacht te bestaan louter op grond van het feit dat een gevolmachtigd persoon zijn taak vervult krachtens de wetgeving van een lidstaat inzake liquidatie, faillissement, insolventie, opschorting van betaling, gerechtelijk akkoord of een andere soortgelijke procedure.

²⁹ PB nr. L ~~395~~ 24 van ~~30.12.1989~~ 29.1.2004, blz. 1.

6. De wetgeving aan de hand waarvan wordt vastgesteld of een onderneming een “zeggenschap uitoefenende onderneming” is, is die van de lidstaat waaronder die onderneming ressorteert.

Wanneer de wetgeving waaraan die onderneming onderworpen is, niet die van een lidstaat is, is de toepasselijke wetgeving die van de lidstaat waar de vertegenwoordiger van de onderneming of, indien er geen vertegenwoordiger is, het hoofdbestuur van de onderneming van het concern met het grootste aantal werknemers gevestigd is.

7. Indien er bij de toepassing van lid 2 een wetsconflict bestaat en twee of meer ondernemingen van een concern aan een of meer criteria van dat lid voldoen, wordt de onderneming die voldoet aan het criterium onder c) geacht de zeggenschap uitoefenende onderneming te zijn, onverminderd het bewijs dat een andere onderneming een overheersende invloed kan uitoefenen.

AFDELING II

INSTELLING VAN EEN EUROPESE ONDERNEMINGSRAAD OF VAN EEN PROCEDURE TER INFORMATIE EN RAADPLEGING VAN DE WERKNEMERS

Artikel 4

Verantwoordelijkheid voor de instelling van een Europese ondernemingsraad of van een procedure ter informatie en raadpleging van de werknemers

1. Het hoofdbestuur is ervoor verantwoordelijk de voorwaarden te scheppen en in de middelen te voorzien die nodig zijn voor de instelling van de in artikel 1, lid 2, bedoelde Europese ondernemingsraad of informatie- en raadplegingsprocedure voor de onderneming met een communautaire dimensie of het concern met een communautaire dimensie.

2. Indien het hoofdbestuur niet in een lidstaat is gevestigd, draagt de vertegenwoordiger van het hoofdbestuur in een, in voorkomend geval, aan te wijzen lidstaat de in lid 1 bedoelde verantwoordelijkheid.

Wanneer er geen vertegenwoordiger is, berust de in lid 1 bedoelde verantwoordelijkheid bij het bestuur van de vestiging of het hoofdbestuur van de onderneming van het concern met het grootste aantal werknemers in een lidstaat.

3. In deze richtlijn wordt (worden) de vertegenwoordiger(s) of, bij ontstentenis, het bestuur of het hoofdbestuur, beschouwd als het hoofdbestuur.

↓ nieuw

4. Elk bestuur van een onderneming die deel uitmaakt van het concern met een communautaire dimensie, alsook het hoofdbestuur of het veronderstelde hoofdbestuur van de onderneming of het concern met een communautaire dimensie is verantwoordelijk voor het verkrijgen en het verzenden aan de bij de toepassing van deze richtlijn betrokken partijen van

de nodige informatie voor de opening van onderhandelingen als bedoeld in artikel 5, en met name informatie over de structuur en de personeelsbezetting van de onderneming of het concern. Deze verplichting betreft met name informatie over het in artikel 2, lid 1, onder a) en c), bedoelde aantal werknemers.

↓ 94/45/EG

Artikel 5

Bijzondere onderhandelingsgroep

1. Teneinde de doelstelling van artikel 1, lid 1, te verwezenlijken opent het hoofdbestuur op eigen initiatief of op schriftelijk verzoek van ten minste 100 werknemers of hun vertegenwoordigers afkomstig uit ten minste twee ondernemingen of vestigingen in ten minste twee verschillende lidstaten onderhandelingen met het oog op de instelling van een Europese ondernemingsraad of een informatieverstrekings- en raadplegingsprocedure.

2. Daartoe wordt er een bijzondere onderhandelingsgroep samengesteld aan de hand van de volgende richtsnoeren:

- a) De lidstaten bepalen de wijze van verkiezing of aanwijzing van de leden van de bijzondere onderhandelingsgroep die op hun grondgebied moeten worden verkozen of aangewezen.

De lidstaten bepalen dat de werknemers van ondernemingen en/of vestigingen waar, om redenen buiten hun wil om, geen werknemersvertegenwoordigers zijn, het recht hebben om zelf leden van de bijzondere onderhandelingsgroep te verkiezen of aan te wijzen.

De tweede alinea laat nationale wetgeving en/of praktijken inzake drempels voor de instelling van een werknemersvertegenwoordiging onverlet.

↓ 2006/109/EG Art. 1 et Annexe

- ~~b) De bijzondere onderhandelingsgroep telt ten minste drie leden en ten hoogste zoveel leden als er lidstaten zijn.~~
-

↓ nieuw

- b) De leden van de bijzondere onderhandelingsgroep worden verkozen of aangewezen in verhouding tot het aantal werknemers dat de onderneming met een communautaire dimensie of het concern met een communautaire dimensie in elke lidstaat in dienst heeft, waarbij elke lidstaat waarin ten minste vijftig werknemers in dienst zijn, een zetel krijgt toegewezen per aantal werknemers dat in die lidstaat in dienst is dat 10%, of een deel daarvan, uitmaakt van het totale aantal werknemers dat in alle lidstaten in dienst is.

↓ 94/45/EG

⇒ nieuw

~~e) Bij deze verkiezing of aanwijzing:~~

~~wordt in eerste instantie gezorgd voor vertegenwoordiging door één lid per Lid-Staat waarin de onderneming met een communautaire dimensie over een of meer vestigingen beschikt of waarin het concern met een communautaire dimensie de zeggenschap uitoefenende onderneming of een of meer ondernemingen heeft waarover zeggenschap wordt uitgeoefend;~~

~~wordt vervolgens gezorgd voor vertegenwoordiging door extra leden in verhouding tot het aantal werknemers in de vestigingen, de zeggenschap uitoefenende onderneming of de ondernemingen waarover zeggenschap wordt uitgeoefend, overeenkomstig de wetgeving van de Lid-Staat op het grondgebied waarvan het hoofdbestuur is gevestigd.~~

ec) Het hoofdbestuur ~~en~~ de plaatselijke besturen ⇒ en de bevoegde Europese werknemers- en werkgeversorganisaties ⇐ worden in kennis gesteld van de samenstelling van de bijzondere onderhandelingsgroep ⇒ en van het begin van de onderhandelingen ⇐.

3. De bijzondere onderhandelingsgroep heeft tot taak samen met het hoofdbestuur in een schriftelijke overeenkomst het werkterrein, de samenstelling, de bevoegdheid en de zittingsduur van de Europese ondernemingsraad of ondernemingsraden dan wel de modaliteiten van de instelling van een procedure ter informatie en raadpleging van de werknemers vast te stellen.

4. Met het oog op de sluiting van een overeenkomst als bedoeld in artikel 6 moet het hoofdbestuur een vergadering met de bijzondere onderhandelingsgroep beleggen. Het hoofdbestuur stelt de plaatselijke besturen daarvan in kennis.

↓ nieuw

Voor en na elke vergadering met het hoofdbestuur heeft de bijzondere onderhandelingsgroep het recht met de nodige communicatiemiddelen te vergaderen zonder dat de vertegenwoordigers van het hoofdbestuur daarbij aanwezig zijn.

↓ 94/45/EG (aangepast)

⇒ nieuw

Ten behoeve van de onderhandelingen kan de bijzondere onderhandelingsgroep ☒ op haar verzoek in haar werk ☒ worden bijgestaan door deskundigen die zij zelf uitkiest ⇒, bijvoorbeeld vertegenwoordigers van vakbondsorganisaties op communautair niveau. Deze deskundigen kunnen op verzoek van de bijzondere onderhandelingsgroep op onderhandelingsvergaderingen aanwezig zijn als adviseur, eventueel om coherentie op communautair niveau te bevorderen ⇐.

↓ 94/45/EG

5. De bijzondere onderhandelingsgroep kan met ten minste twee derde van de stemmen besluiten om de in lid 4 bedoelde onderhandelingen niet aan te gaan, of om reeds lopende onderhandelingen af te breken.

Dit besluit houdt in dat de procedure tot sluiting van de in artikel 6 bedoelde overeenkomst wordt beëindigd. Wanneer een dergelijk besluit is genomen, zijn de bepalingen van de bijlage niet van toepassing.

Een nieuw verzoek tot bijeenroeping van de bijzondere onderhandelingsgroep kan op zijn vroegst twee jaar na het besluit worden ingediend, tenzij de betrokken partijen een kortere termijn vaststellen.

6. De uitgaven in verband met de in de leden 3 en 4 bedoelde onderhandelingen komen ten laste van het hoofdbestuur in zoverre als nodig is om de bijzondere onderhandelingsgroep in de gelegenheid te stellen haar taak naar behoren te vervullen.

Met inachtneming van dit beginsel kunnen de lidstaten budgettaire voorschriften betreffende de werking van de bijzondere onderhandelingsgroep vaststellen. Zij kunnen met name de kosten van inschakeling van deskundigen beperken tot één deskundige.

Artikel 6

Inhoud van de overeenkomst

↓ 94/45/EG

1. Het hoofdbestuur en de bijzondere onderhandelingsgroep dienen in een geest van samenwerking te onderhandelen om een overeenkomst over de wijze waarop de in artikel 1, lid 1, bedoelde informatieverstrekking aan en raadpleging van de werknemers wordt verwezenlijkt.

↓ 94/45/EG
⇒ nieuw

2. Onverminderd de autonomie van de partijen, wordt in de in lid 1 bedoelde en schriftelijke overeenkomst tussen het hoofdbestuur en de bijzondere onderhandelingsgroep het volgende bepaald:

- a) de ondernemingen die deel uitmaken van het concern met een Europese communautaire dimensie of de vestigingen van de onderneming met een communautaire dimensie waarop de overeenkomst betrekking heeft;
- b) werkteerrein en samenstelling van de Europese ondernemingsraad, aantal leden, verdeling van de zetels ⇒ , waarbij voor zover mogelijk rekening wordt gehouden met de behoefte aan een evenwichtige vertegenwoordiging van de werknemers volgens soort activiteit, categorie werknemers en geslacht, ⇐ en zittingsduur;

- c) bevoegdheden en procedure voor informatieverstrekking aan en raadpleging van de Europese ondernemingsraad ⇒ en wijze waarop de informatieverstrekking aan en raadpleging van de Europese ondernemingsraad gekoppeld worden aan de informatieverstrekking aan en raadpleging van de nationale werknemersvertegenwoordigingsorganen, met inachtneming van de in artikel 1, lid 3, vermelde beginselen ⇐;
- d) plaats, frequentie en duur van de vergaderingen van de Europese ondernemingsraad;

↓ nieuw

- e) in voorkomend geval, samenstelling, aanwijzingsprocedure, taakomschrijving en reglement van orde van het beperkt comité dat binnen de Europese ondernemingsraad wordt ingesteld;

↓ 94/45/EG

- f) aan de Europese ondernemingsraad toe te wijzen financiële en materiële middelen;

↓ 94/45/EG

⇒ nieuw

- g) ⇒ datum van inwerkingtreding en ⇐ duur van de overeenkomst ⇒ , wijze waarop de overeenkomst kan worden gewijzigd of opgezegd, gevallen waarin opnieuw over de overeenkomst moet worden onderhandeld ⇐ en procedure voor de heronderhandeling ⇒ , onder meer wanneer de structuur van de onderneming met een communautaire dimensie of het concern met een communautaire dimensie wordt gewijzigd ⇐.

↓ 94/45/EG

3. Het hoofdbestuur en de bijzondere onderhandelingsgroep kunnen schriftelijk overeenkomen te voorzien in een of meerdere procedures voor informatieverstrekking en raadpleging in plaats van een Europese ondernemingsraad in te stellen.

In de overeenkomst moet de wijze worden vastgesteld waarop de werknemersvertegenwoordigers het recht kunnen uitoefenen om bijeen te komen teneinde van gedachten te wisselen over de hun verstrekte informatie.

Deze informatie heeft met name betrekking op grensoverschrijdende transnationale kwesties die aanzienlijke gevolgen voor de belangen van de werknemers hebben.

4. De in de leden 2 en 3 bedoelde overeenkomsten vallen behoudens andersluidende bepalingen in deze overeenkomsten niet onder de subsidiaire voorschriften van de bijlage.

5. De bijzondere onderhandelingsgroep besluit bij meerderheid van haar leden over de sluiting van de in de leden 2 en 3 bedoelde overeenkomsten.

Artikel 7

Subsidiaire voorschriften

1. Teneinde de verwezenlijking van het doel van artikel 1, lid 1, te waarborgen, gelden de subsidiaire voorschriften van de wetgeving van de lidstaat waar het hoofdbestuur is gevestigd:

- indien het hoofdbestuur en de bijzondere onderhandelingsgroep daartoe besluiten,
of
- indien het hoofdbestuur weigert binnen zes maanden na het in artikel 5, lid 1, bedoelde verzoek onderhandelingen te openen,
of
- indien het hoofdbestuur en de bijzondere onderhandelingsgroep binnen drie jaar na dit verzoek niet in staat zijn een overeenkomst als bedoeld in artikel 6 te sluiten en indien de bijzondere onderhandelingsgroep het in artikel 5, lid 5, bedoelde besluit niet heeft genomen.

2. De in lid 1 bedoelde subsidiaire voorschriften zoals vastgesteld bij of krachtens de wetgeving van de lidstaat, dienen te voldoen aan de bepalingen van de bijlage.

AFDELING III

DIVERSE BEPALINGEN

Artikel 8

Vertrouwelijke informatie

1. 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 ook gelden na het verstrijken van hun mandaat, ongeacht waar zij zich bevinden.

2. Iedere lidstaat bepaalt dat, in specifieke gevallen en onder de bij of krachtens de nationale wetgeving vastgestelde voorwaarden en beperkingen, het op zijn grondgebied gevestigde hoofdbestuur ontheven is van de plicht informatie bekend te maken mits die van dien aard is dat zij, op grond van objectieve criteria, de betrokken ondernemingen ernstig in hun functioneren zou belemmeren, dan wel hen zou schaden.

De betrokken lidstaat kan deze ontheffing afhankelijk maken van een voorafgaande administratieve of gerechtelijke toestemming.

3. Iedere lidstaat kan voorzien in bijzondere bepalingen ten gunste van het hoofdbestuur van ondernemingen op zijn grondgebied die rechtstreeks en hoofdzakelijk een met informatieverstrekking en meningsuiting verband houdende ideologische doelstelling nastreven, op voorwaarde dat dergelijke bijzondere bepalingen reeds in de nationale wetgeving zijn opgenomen op de dag van aanvaarding van deze richtlijn.

Artikel 9

Werking van de Europese ondernemingsraad en van de procedure voor informatieverstrekking en raadpleging

↓ 94/45/EG

Het hoofdbestuur en de Europese ondernemingsraad werken samen in een geest van samenwerking en met inachtneming van hun wederzijdse rechten en verplichtingen.

↓ 94/45/EG

Hetzelfde geldt voor de samenwerking tussen het hoofdbestuur en de werknemersvertegenwoordigers in het kader van een procedure voor informatieverstrekking en raadpleging.

Artikel 10

↓ 94/45/EG (aangepast)

⊗ Rol en ⊗ Bbescherming van de werknemersvertegenwoordigers

↓ nieuw

1. Onverminderd de bevoegdheden van andere organen of organisaties ter zake, vertegenwoordigen de leden van de Europese ondernemingsraad gezamenlijk de belangen van de werknemers van de onderneming met een communautaire dimensie of het concern met een communautaire dimensie in het kader van deze richtlijn en beschikken zij over de nodige bevoegdheden om de rechten die uit deze richtlijn voortvloeien, toe te passen.

2. Onverminderd artikel 8 informeren de leden van de Europese ondernemingsraad de werknemersvertegenwoordigers van de vestigingen of ondernemingen van een concern met een communautaire dimensie of, bij ontstentenis daarvan, alle werknemers over de inhoud en de resultaten van de informatie- en raadplegingsprocedure die overeenkomstig deze richtlijn heeft plaatsgevonden.

↓ 94/45/EG (aangepast)

3. De leden van de bijzondere onderhandelingsgroep, de leden van de Europese ondernemingsraad en de werknemersvertegenwoordigers die hun taak in het kader van de procedure van artikel 6, lid 3, vervullen, genieten bij het verrichten van hun taak een ~~zelfde~~ soortgelijke bescherming en ~~vergelijkbare~~ soortgelijke waarborgen als de werknemersvertegenwoordigers bij of krachtens de nationale wetgeving en/of volgens de gebruiken in het land waar zij hun dienstbetrekking hebben.

↓ 94/45/EG

Dit betreft in het bijzonder het deelnemen aan de vergaderingen van de bijzondere onderhandelingsgroep of de Europese ondernemingsraad of aan andere vergaderingen in het kader van de in artikel 6, lid 3, bedoelde overeenkomst en de betaling van het loon van de leden die behoren tot het personeel van de onderneming met een communautaire dimensie of het concern met een communautaire dimensie, voor de duur dat zij van het werk afwezig moeten zijn om hun taak te vervullen.

↓ nieuw

~~4. Voor zover dit voor het verrichten van hun vertegenwoordigingstaken in een internationale context noodzakelijk is, mogen de leden van de bijzondere onderhandelingsgroep en de Europese ondernemingsraad scholing volgen met behoud van salaris.~~

↓ 94/45/EG

Artikel 11

Naleving van de verplichtingen van deze richtlijn

1. Elke lidstaat ziet erop toe dat het bestuur van de vestigingen van een onderneming met communautaire dimensie en het bestuur van de ondernemingen van een concern die op zijn grondgebied zijn gevestigd, en hun werknemersvertegenwoordigers of, in voorkomend geval, hun werknemers de in deze richtlijn omschreven verplichtingen naleven, ongeacht of het hoofdbestuur al dan niet op zijn grondgebied is gevestigd.

~~2. De Lid-Staten zorgen ervoor dat de gegevens over het in artikel 2, lid 1, onder a) en e), bedoelde aantal werknemers door de ondernemingen beschikbaar worden gesteld op verzoek van de partijen die belang hebben bij de toepassing van deze richtlijn.~~

32. De lidstaten treffen passende maatregelen voor het geval deze richtlijn niet wordt nageleefd; in het bijzonder zien zij erop toe dat er administratieve of gerechtelijke procedures bestaan om de in deze richtlijn opgenomen verplichtingen te doen naleven.

43. Indien Wanneer de lidstaten artikel 8 toepassen, voorzien zij in administratieve of gerechtelijke beroepsprocedures die de werknemersvertegenwoordigers kunnen instellen wanneer het hoofdbestuur overeenkomstig dat artikel de vertrouwelijkheid eist of informatie achterhoudt.

Deze procedures kunnen procedures omvatten die zijn bedoeld om de vertrouwelijkheid van de betreffende informatie te garanderen.

Artikel 12

↓ 94/45/EG (aangepast)

Verband van deze richtlijn met andere communautaire en nationale bepalingen

↓ 94/45/EG (aangepast)

~~1. Deze richtlijn is van toepassing onverminderd de maatregelen die zijn genomen krachtens Richtlijn 75/129/EEG van de Raad van 17 februari 1975 betreffende de onderlinge aanpassing van de wetgevingen der Lid-Staten inzake collectief ontslag²⁹ en krachtens Richtlijn 77/187/EEG van de Raad van 14 februari 1977 inzake de onderlinge aanpassing van de wetgevingen der Lid-Staten betreffende het behoud van de rechten van de werknemers bij overgang van ondernemingen, vestigingen of onderdelen daarvan³⁰.~~

~~2. Deze richtlijn laat de krachtens de nationale wetgeving bestaande rechten van de werknemers inzake informatieverstrekking en raadpleging onverlet.~~

↓ nieuw

1. De informatieverstrekking aan en raadpleging van de Europese ondernemingsraad zijn gekoppeld aan de informatieverstrekking aan en raadpleging van de nationale werknemersvertegenwoordigingsorganen, met inachtneming van hun respectieve bevoegdheden en taakgebieden en de in artikel 1, lid 3, vermelde beginselen.

2. Hoe de informatieverstrekking aan en raadpleging van de Europese ondernemingsraad en de nationale werknemersvertegenwoordigingsorganen aan elkaar worden gekoppeld, wordt bepaald bij de in artikel 6 bedoelde overeenkomst. Deze overeenkomst moet de nationale rechtsbepalingen inzake informatie en raadpleging van de werknemers in acht nemen.

3. Indien deze koppeling niet door een overeenkomst is geregeld, bepalen de lidstaten dat het proces van informatieverstrekking aan en raadpleging van de Europese ondernemingsraad en de nationale organen gelijktijdig wordt ingeleid indien er beslissingen worden overwogen die belangrijke wijzigingen in de arbeidsorganisatie of de arbeidsovereenkomsten met zich kunnen brengen.

4. Deze richtlijn doet geen afbreuk aan de procedures voor informatieverstrekking en raadpleging als bedoeld in artikel 2 van Richtlijn 2002/14/EG, noch aan de specifieke procedures als bedoeld in artikel 2 van Richtlijn 98/59/EG en artikel 7 van Richtlijn 2001/23/EG.

³⁰ ~~PB nr. L 48 van 22.2.1975, blz. 29. Richtlijn gewijzigd bij Richtlijn 92/56/EEG (PB nr. L 245 van 26.8.1992, blz. 3).~~

³¹ ~~PB nr. L 61 van 5.3.1977, blz. 26.~~

5. De tenuitvoerlegging van deze richtlijn mag geen rechtvaardiging vormen voor een achteruitgang ten opzichte van de bestaande situatie in de lidstaten wat betreft het algemene niveau van bescherming van de werknemers op de onder deze richtlijn vallende gebieden.

↓ 94/45/EG (aangepast)
⇒ nieuw

Artikel 13

Bestaande overeenkomsten

1. Onverminderd ~~het bepaalde in~~ lid ~~2~~ ~~3~~ zijn de uit deze richtlijn voortvloeiende verplichtingen niet van toepassing op ~~de~~ ondernemingen met een communautaire dimensie en ~~de~~ concerns met een communautaire dimensie waar ☒ op 22 september 1996 ☒ reeds, ~~hetzij op de in artikel 14, lid 1, voor de tenuitvoerlegging van deze richtlijn in de betrokken Lid-Staat bepaalde datum, hetzij op een eerdere datum,~~ een voor alle werknemers geldende overeenkomst inzake grensoverschrijdende transnationale informatie en raadpleging van de werknemers van kracht is ☒ bestond ☒ ⇒ , voor zover deze overeenkomsten van kracht blijven ⇐. ~~2~~ Bij het verstrijken van ☒ deze ☒ ~~de in lid 1 bedoelde~~ overeenkomsten kunnen partijen bij die overeenkomsten gezamenlijk besluiten om die overeenkomsten te verlengen. Indien dit niet gebeurt, zijn de bepalingen van deze richtlijn van toepassing.

↓ nieuw

2. Onverminderd lid 3 houdt deze richtlijn geen algemene verplichting in om opnieuw te onderhandelen over overeenkomsten die overeenkomstig artikel 6 van Richtlijn 94/45/EG zijn gesloten tussen 22 september 1996 en de in artikel 15 van deze richtlijn vastgestelde datum.

3. Wanneer de structuur van de onderneming met een communautaire dimensie of het concern met een communautaire dimensie ingrijpend wordt gewijzigd en, hetzij bij ontstentenis van bepalingen van overeenkomsten die krachtens artikel 6 of dit artikel gelden, hetzij in geval van strijdigheid tussen de bepalingen van twee of meer toepasselijke overeenkomsten, leidt het hoofdbestuur de in artikel 5 bedoelde onderhandeling in op eigen initiatief of op schriftelijk verzoek van ten minste honderd werknemers of hun vertegenwoordigers.

Behalve de overeenkomstig artikel 5, lid 2, verkozen of aangewezen leden zijn ook ten minste drie leden van de bestaande Europese ondernemingsraad of van elk van de bestaande Europese ondernemingsraden lid van de bijzondere onderhandelingsgroep.

Gedurende deze onderhandeling blijft (blijven) de bestaande Europese ondernemingsraad (ondernemingsraden) functioneren, eventueel op een bij overeenkomst tussen de leden van de Europese ondernemingsraad (ondernemingsraden) en het hoofdbestuur aangepaste wijze.

Wanneer de volgens de procedure van de eerste alinea ingestelde nieuwe Europese ondernemingsraad zijn werkzaamheden aanvat, wordt (worden) de bestaande Europese ondernemingsraad (ondernemingsraden) ontbonden en loopt (lopen) de overeenkomst (overeenkomsten) waarbij deze is (zijn) ingesteld, af.

Artikel 14

Slotbepalingen

~~1. De Lid-Staten stellen de nodige wettelijke en bestuursrechtelijke bepalingen vast om uiterlijk op 22 september 1996 aan deze richtlijn te voldoen, of dragen er uiterlijk op die datum zorg voor dat de sociale partners via overeenkomsten de nodige bepalingen in werking doen treden, waarbij de Lid-Staten alle nodige maatregelen dienen te treffen opdat de sociale partners te allen tijde voor de op grond van deze richtlijn vereiste resultaten kunnen instaan. Zij stellen de Commissie daarvan onverwijld in kennis.~~

~~2. Wanneer de lidstaten die bepalingen aannemen, wordt in die bepalingen zelf of bij de officiële bekendmaking daarvan naar deze richtlijn verwezen. De regels voor deze verwijzing worden vastgesteld door de Lid-Staten.~~

Artikel ~~15~~ 14

Heronderzoek door de Commissie

~~Uiterlijk op 22 september 1999 onderwerpt de Commissie, in overleg met de Lid-Staten en de sociale partners op Europees niveau, de wijze van toepassing van de richtlijn aan een nieuw onderzoek en beziet zij met name of de minimumaantallen werknemers adequaat zijn teneinde zo nodig aan de Raad de nodige wijzigingen voor te stellen.~~

↓ nieuw

Vijf jaar na de in artikel 15 van deze richtlijn vastgestelde datum brengt de Commissie aan het Europees Parlement, de Raad en het Europees Economisch en Sociaal Comité verslag uit over de toepassing van deze richtlijn, zo nodig vergezeld van passende voorstellen.

↓

Artikel 15

Omzetting

1. De lidstaten doen de nodige wettelijke en bestuursrechtelijke bepalingen in werking treden om uiterlijk op [...] aan de artikelen [...] en bijlage I, punten [...] [*de artikelen en punten van de bijlage die inhoudelijk zijn gewijzigd ten opzichte van de vorige richtlijn*] te voldoen of zien erop toe dat de sociale partners uiterlijk op die datum bij overeenkomst de nodige bepalingen in werking doen treden, waarbij de lidstaten de nodige regelingen treffen om te allen tijde de bij deze richtlijn opgelegde resultaten te kunnen waarborgen. Zij delen de Commissie die bepalingen onverwijld mede alsmede een transponeringstabel ter weergave van het verband tussen die bepalingen en deze richtlijn.

Wanneer de lidstaten die bepalingen aannemen, wordt in die bepalingen zelf of bij de officiële bekendmaking daarvan naar deze richtlijn verwezen. In die bepalingen wordt tevens vermeld dat verwijzingen in bestaande wettelijke en bestuursrechtelijke bepalingen naar de bij deze richtlijn ingetrokken richtlijn, gelden als verwijzingen naar de onderhavige richtlijn. De regels voor deze verwijzing en de formulering van deze vermelding worden vastgesteld door de lidstaten.

2. De lidstaten delen de Commissie de tekst van de belangrijkste bepalingen van intern recht mede die zij op het onder deze richtlijn vallende gebied vaststellen.

Artikel 16

Intrekking

Richtlijn 94/45/EG, als gewijzigd bij de in bijlage II, deel A, vermelde richtlijnen, wordt ingetrokken met ingang van [...] [*de dag volgende op de in artikel 15, lid 1, eerste alinea, van deze richtlijn vastgesteld datum*], onverminderd de verplichtingen van de lidstaten met betrekking tot de in bijlage II, deel B, vermelde termijnen voor de omzetting in nationaal recht van de in bijlage II, deel B, genoemde richtlijnen.

Verwijzingen naar de ingetrokken richtlijn gelden als verwijzingen naar de onderhavige richtlijn en worden gelezen volgens de concordantietabel in bijlage III.

Artikel 17

Inwerkingtreding

Deze richtlijn treedt in werking op de [twintigste] dag volgende op die van haar bekendmaking in het *Publicatieblad van de Europese Gemeenschappen*.

De artikelen [...] en bijlage I, punten [...] [*de artikelen en bijlagen die ongewijzigd zijn gebleven ten opzichte van de vorige richtlijn*] zijn van toepassing met ingang van [*de dag volgende op de in artikel 15, lid 1, eerste alinea, van deze richtlijn vastgesteld datum*].

↓ 94/45/EG

Artikel ~~16~~ 18

Deze richtlijn is gericht tot de lidstaten.

BIJLAGE I

SUBSIDIAIRE VOORSCHRIFTEN

bedoeld in artikel 7 van de richtlijn

1. Teneinde de doelstelling van artikel 1, lid 1, van de richtlijn te verwezenlijken en in de in artikel 7, lid 1, vermelde gevallen wordt een Europese ondernemingsraad ingesteld, waarvan de bevoegdheid en de samenstelling zijn onderworpen aan de volgende regels:

~~a) De bevoegdheid van de Europese ondernemingsraad is beperkt tot informatieverstrekking en raadpleging over vraagstukken die van belang zijn voor de hele onderneming met een communautaire dimensie of het hele concern met een communautaire dimensie, of voor ten minste twee vestigingen of ondernemingen van het concern in verschillende Lid-Staten.~~

~~In het geval van de in artikel 4, lid 2, bedoelde ondernemingen of concerns is de bevoegdheid van de Europese ondernemingsraad beperkt tot de aangelegenheden die van belang zijn voor alle vestigingen of alle ondernemingen van het concern in de Lid-Staten dan wel voor ten minste twee van de vestigingen of ondernemingen van het concern in verschillende Lid-Staten.~~

- a) De bevoegdheid van de Europese ondernemingsraad wordt vastgesteld overeenkomstig artikel 1, lid 3.

De informatieverstrekking aan de Europese ondernemingsraad betreft met name de structuur, de economische en financiële situatie, de waarschijnlijke ontwikkeling van de activiteiten, de productie en de afzet van de onderneming of het concern met een communautaire dimensie. De informatieverstrekking aan en de raadpleging van de Europese ondernemingsraad betreffen met name de situatie en de waarschijnlijke ontwikkeling van de werkgelegenheid, de investeringen, wezenlijke veranderingen in de organisatie, de invoering van nieuwe werkmethoden of productieprocedures, verplaatsing van productie, fusies, de inkrimping of sluiting van ondernemingen, vestigingen of belangrijke delen daarvan en collectief ontslag.

De raadpleging verloopt op zodanige wijze dat de werknemersvertegenwoordigers met het hoofdbestuur kunnen bijeenkomen en een met redenen omkleed antwoord op hun eventuele adviezen kunnen krijgen.

- b) De Europese ondernemingsraad bestaat uit werknemers van de onderneming met een communautaire dimensie of het concern met een communautaire dimensie die door de werknemersvertegenwoordigers of, bij ontstentenis

daarvan, door alle werknemers uit hun midden worden gekozen of aangewezen.

De leden van de Europese ondernemingsraad worden overeenkomstig de wetgevingen en/of gebruiken van de lidstaten gekozen of aangewezen.

~~e) De Europese ondernemingsraad telt ten minste drie en ten hoogste 30 leden.~~

~~Indien de omvang zulks rechtvaardigt, kiest de Europese ondernemingsraad uit zijn midden een beperkt comité met ten hoogste drie leden.~~

~~De Europese ondernemingsraad stelt zijn reglement van orde vast.~~

~~d) Bij de verkiezing of de aanwijzing van de leden van de Europese ondernemingsraad:~~

~~wordt in eerste instantie gezorgd voor vertegenwoordiging door één lid per Lid-Staat waarin de onderneming met een communautaire dimensie over een of meer vestigingen beschikt of waarin het concern met een communautaire dimensie de zeggenschap uitoefenende onderneming of een of meer ondernemingen heeft waarover zeggenschap wordt uitgeoefend;~~

~~wordt vervolgens gezorgd voor vertegenwoordiging door de overige leden in verhouding tot het aantal werknemers in de vestigingen, de zeggenschap uitoefenende onderneming of de ondernemingen waarover zeggenschap wordt uitgeoefend, overeenkomstig de wetgeving van de Lid-Staat op het grondgebied waarvan het hoofdbestuur is gevestigd.~~

↓ nieuw

c) De leden van de Europese ondernemingsraad worden verkozen of aangewezen in verhouding tot het aantal werknemers dat de onderneming met een communautaire dimensie of het concern met een communautaire dimensie in elke lidstaat in dienst heeft, waarbij elke lidstaat waarin ten minste vijftig werknemers in dienst zijn, een zetel krijgt toegewezen per aantal werknemers dat in die lidstaat in dienst is dat 10%, of een deel daarvan, uitmaakt van het totale aantal werknemers dat in alle lidstaten in dienst is.

d) Om zijn werkzaamheden te coördineren kiest de Europese ondernemingsraad uit zijn midden een beperkt comité met ten hoogste vijf leden, dat over de nodige voorwaarden moet beschikken om zijn werkzaamheden regelmatig uit te kunnen voeren.

↓ 94/45/EG (aangepast)
⇒ nieuw

☒ De Europese ondernemingsraad stelt zijn reglement van orde vast. ☒

e) Het hoofdbestuur en ieder geschikt passender bestuursniveau wordt in kennis gesteld van de samenstelling van de Europese ondernemingsraad.

- f) Vier jaar na zijn oprichting onderzoekt de Europese ondernemingsraad of het wenselijk is onderhandelingen te openen teneinde de in artikel 6 bedoelde overeenkomst te sluiten dan wel de overeenkomstig deze bijlage vastgestelde subsidiaire voorschriften te blijven toepassen.

De artikelen 6 en 7 zijn van overeenkomstige toepassing wanneer wordt besloten om conform artikel 6 over een overeenkomst te onderhandelen. In dat geval wordt de term „de bijzondere onderhandelingsgroep” vervangen door „de Europese ondernemingsraad”.

2. De Europese ondernemingsraad heeft het recht ten minste eenmaal per jaar met het hoofdbestuur te vergaderen teneinde te worden ingelicht en geraadpleegd, op basis van een verslag van het hoofdbestuur, over de ontwikkeling van de activiteiten van de onderneming met een communautaire dimensie of het concern met een communautaire dimensie en over de vooruitzichten. De plaatselijke besturen worden daarvan in kennis gesteld.

~~Deze vergadering heeft in het bijzonder betrekking op de structuur van de onderneming of het concern, de financieel economische positie, de vermoedelijke ontwikkeling van de activiteiten, produktie en afzet, de situatie en de trend van de werkgelegenheid, de investeringen, wezenlijke veranderingen aangaande de organisatie, de invoering van nieuwe arbeidsmethoden of fabricageprocédés, de verplaatsing van produktie, fusies, de inkrimping of sluiting van ondernemingen, vestigingen of belangrijke delen daarvan en collectief ontslag.~~

3. Wanneer zich bijzondere omstandigheden \Rightarrow of beslissingen \Leftarrow voordoen die aanzienlijke gevolgen hebben voor de belangen van de werknemers, met name in het geval van verplaatsing, sluiting van ondernemingen of vestigingen, of collectief ontslag, heeft het beperkt comité of bij ontstentenis daarvan, de Europese ondernemingsraad, het recht te worden geïnformeerd. Het/hij heeft het recht op zijn verzoek een vergadering te beleggen met het hoofdbestuur of enig geschikter passender bestuursniveau met eigen beslissingsbevoegdheid binnen de onderneming of het concern met een communautaire dimensie, teneinde geïnformeerd en geraadpleegd te worden ~~over maatregelen die van aanzienlijke invloed zijn op de belangen van de werknemers.~~

~~Aan de \boxtimes~~ In het geval van een \boxtimes met het beperkt ~~ad hoc~~ comité belegde vergadering mogen ook deelnemen de leden van de Europese ondernemingsraad die zijn verkozen of aangewezen door de vestigingen en/of ondernemingen welke rechtstreeks betrokken zijn bij de bewuste ~~maatregelen~~ \Rightarrow omstandigheden of beslissingen \Leftarrow , deelnemen.

Deze informatie- en raadplegingsvergadering vindt zo spoedig mogelijk plaats aan de hand van een verslag van het hoofdbestuur of van het geschikte passende bestuursniveau van de onderneming met een communautaire dimensie of van het concern met een communautaire dimensie, waarover na afloop van de vergadering of binnen een redelijke termijn advies kan worden uitgebracht.

Deze vergadering doet geen afbreuk aan de prerogatieven van het hoofdbestuur.

⇒ De informatieverstrekking en raadpleging in bovengenoemde omstandigheden vinden plaats onverminderd de bepalingen van artikel 1, lid 2, en artikel 8 van deze richtlijn. ⇐

4. De lidstaten mogen regels vaststellen inzake het voorzitterschap van de informatie- en raadplegingsvergaderingen.

De Europese ondernemingsraad of het beperkt comité, in voorkomend geval uitgebreid conform punt 3, tweede alinea, is gerechtigd om vóór elke vergadering met het hoofdbestuur te vergaderen zonder dat het betrokken bestuur daarbij aanwezig is.

5. Onverminderd ~~het bepaalde in~~ artikel 8 van de richtlijn informeren de leden van de Europese ondernemingsraad de werknemersvertegenwoordigers van de vestigingen of van de ondernemingen van een concern met een communautaire dimensie, of bij ontstentenis daarvan, alle werknemers over de inhoud en de resultaten van de informatie- en raadplegingsprocedure die overeenkomstig het bepaalde in deze bijlage heeft plaatsgevonden.
6. De Europese ondernemingsraad of het beperkt comité kan zich laten bijstaan door deskundigen van zijn keuze, voor zover dit voor het verrichten van zijn taken noodzakelijk is.
7. De huishoudelijke uitgaven van de Europese ondernemingsraad worden gedragen door het hoofdbestuur.

Het betrokken hoofdbestuur stelt de leden van de Europese ondernemingsraad zodanige financiële en materiële middelen ter beschikking dat zij hun taken op passende wijze kunnen verrichten.

Met name worden, tenzij anders is overeengekomen, de kosten in verband met de organisatie van de vergaderingen en de vertolking alsmede de reis- en verblijfkosten van de leden van de Europese ondernemingsraad en van het beperkt comité ten laste genomen door het hoofdbestuur.

Met inachtneming van deze beginselen kunnen de lidstaten budgettaire voorschriften inzake de werking van de Europese ondernemingsraad vaststellen. Zij kunnen met name de kosten van inschakeling van deskundigen beperken tot één deskundige.



BIJLAGE II

Deel A

Ingetrokken richtlijn met de opeenvolgende wijzigingen (bedoeld in artikel 16)

Richtlijn 94/45/EG van de Raad	(PB L 254 van 30.9.1994, blz. 64)
Richtlijn 97/74/EG van de Raad	(PB L 10 van 16.1.1998, blz. 22)
Richtlijn 2006/109/EG van de Raad	(PB L 363 van 20.12.2006, blz. 416)

Deel B

Termijnen voor de omzetting in nationaal recht (bedoeld in artikel 16)

Richtlijn	Termijn voor omzetting
94/45/EG	22.9.1996
97/74/EG	15.12.1999
2006/109/EG	1.1.2007

BIJLAGE III

TRANSPONERINGSTABEL

Richtlijn 94/45/EG	Deze richtlijn
Artikel 1, lid 1	Artikel 1, lid 1
Artikel 1, lid 2	Artikel 1, lid 2, eerste zin
-	Artikel 1, lid 2, tweede zin
-	Artikel 1, leden 3 en 4
Artikel 1, lid 3	Artikel 1, lid 5
[...]	[...]
Bijlage	Bijlage I
-	Bijlagen II en III