

Nieuwe regels voor Europese ondernemingsraden

Inzicht in Richtlijn 2009/38/EG



Sociaal Europa



Europese Commissie

Wat zijn de taken van Europese ondernemingsraden?

Europese ondernemingsraden (EOR's) zijn organen die de Europese werknemers van een bedrijf vertegenwoordigen. Via deze organen worden werknemers op grensoverschrijdend niveau voorgelicht en geraadpleegd door het bestuur over de voortgang van het bedrijf en belangrijke beslissingen die invloed op hen kunnen hebben.

Het recht om EOR's op te richten is opgenomen in Richtlijn 94/45/EG voor ondernemingen of concerns die minstens 1 000 werknemers hebben in de Europese Unie en de andere landen van de Europese Economische Ruimte (IJsland, Liechtenstein en Noorwegen) met minstens 150 werknemers in twee lidstaten. Zo'n 970 EOR's vertegenwoordigen meer dan 15 miljoen werknemers en bevorderen de sociale dialoog en de voorbereiding van veranderingen in grensoverschrijdende bedrijven.

Meer en effectievere EOR's

Het juridische raamwerk voor EOR's is opgesteld in 1994 en moest worden aangepast aan de ontwikkeling van de juridische, economische en sociale context en worden verduidelijkt. Na raadpleging van de Europese sociale partners en het uitvoeren van een grondige effectbeoordeling heeft de Commissie in 2008 een voorstel ingediend om de richtlijn te herzien. Deze nieuwe richtlijn is in 2009 aangenomen door het Europees Parlement en de Raad, na het aanbrenge van enkele wijzigingen die voornamelijk waren voorgesteld door de Europese sociale partners.

Voortbouwend op de resultaten van het bestaande juridische kader, wordt er met de herziene Richtlijn 2009/38/EG in het bijzonder naar gestreefd de effectiviteit van grensoverschrijdende voorlichtings- en raadplegingsrechten te verzekeren, het oprichten van nieuwe EOR's te stimuleren en de juridische zekerheid bij de oprichting en werking van EOR's te verzekeren.

Het oprichten van Europese ondernemingsraden

Nieuwe regels in Richtlijn 2009/38/EG

Verstrekken van de benodigde informatie: het bestuur, zowel op centraal als op lokaal niveau, is verantwoordelijk voor het verstrekken van de informatie waarmee onderhandelingen kunnen worden gestart over het oprichten van een nieuwe EOR.

Het oprichten van een bijzondere onderhandelingsgroep (BOG): de BOG, die de werknemers vertegenwoordigt bij de onderhandelingen die zijn gericht op het sluiten van een EOR-overeenkomst, bestaat uit één vertegenwoordiger per aandeel van 10 procent van de werknemers in een lidstaat. De groep heeft het recht om alleen samen te komen voorafgaand en volgend op iedere bijeenkomst met het hoofdbestuur.

Rol van de sociale partners: de bevoegde Europese vakbonds- en werkgeversorganisaties moeten worden geïnformeerd over de start van de onderhandelingen, zodat zij kunnen toezien op de oprichting van nieuwe EOR's en beste praktijken kunnen bevorderen (zie de contactadressen). Vakbonden kunnen door de BOG ook worden gevraagd deskundige bijstand te verlenen tijdens de onderhandelingen.

Inhoud van de overeenkomst: de EOR-overeenkomst moet rekening houden met de noodzaak tot een evenwichtige vertegenwoordiging van werknemers in de EOR en regelingen bevatten om deze te kunnen aanpassen.

Alternatieve regels: subsidiaire vereisten die van toepassing zijn in afwezigheid van een overeenkomst maken onderscheid tussen kwesties waarvoor voorlichting is vereist en die waarvoor raadpleging is vereist en bieden de mogelijkheid om een antwoord te krijgen, en de redenen voor dat antwoord, op gegeven adviezen. Om het beperkte comité in staat te stellen een belangrijkere functie te vervullen, wordt het maximumaantal leden vastgesteld op vijf en moet er worden voldaan aan de voorwaarden waaronder het comité zijn activiteiten regelmatig kan uitvoeren.

Functioneren van Europese ondernemingsraden

Nieuw kader van Richtlijn 2009/38/EG

Algemeen beginsel: de regelingen voor het voorlichten en raadplegen van werknemers worden zodanig vastgesteld en geïmplementeerd dat de effectiviteit ervan wordt verzekerd en het bedrijf op effectieve wijze beslissingen kan nemen.

Transnationale bevoegdheid van EOR's: kwesties vallen binnen de bevoegdheid van de EOR wanneer deze transnationaal zijn. Zaken worden beschouwd als transnationaal wanneer ze betrekking hebben op de onderneming of het concern met een communautaire dimensie als geheel of op minstens twee ondernemingen of vestigingen van de onderneming of het concern in twee verschillende lidstaten. Elementen waarmee rekening kan worden gehouden bij het bepalen of een zaak „transnationaal” is, zijn het aantal betrokken lidstaten, het betrokken bestuursniveau of hoe belangrijk de kwesties zijn voor het Europese personeelsbestand gezien de omvang van het mogelijke effect.

Koppeling met nationale organen: voorlichting en raadpleging van de EOR is gekoppeld aan die van de nationale vertegenwoordigingsorganen van werknemers. In de overeenkomst worden regelingen opgenomen om hieraan te voldoen. Wanneer dit niet is gebeurd, moeten raadplegingen worden verzekerd op zowel Europees als nationaal niveau in het geval van herstructurering.

Rol en mogelijkheden van werknemers-vertegenwoordigers

Collectieve vertegenwoordiging: de leden van de EOR beschikken over de middelen die nodig zijn om de rechten die voortvloeien uit de richtlijn uit te oefenen en collectief de belangen van de werknemers te behartigen. Ze informeren werknemers over de inhoud en de resultaten van de voorlichtings- en raadplegingsprocedure die binnen de EOR wordt uitgevoerd.

Opleiding: werknemersvertegenwoordigers kunnen zonder verlies van salaris opleidingen volgen.

Definitie van voorlichting en raadpleging

Onder „**informatie**” wordt verstaan: 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 geschikt tijdstip, op passende wijze en met een passende inhoud, zodat de werknemersvertegenwoordigers een grondig oordeel kunnen vormen over de eventuele gevolgen en, zo nodig, overleg kunnen voorbereiden met het bevoegde orgaan van de onderneming of het concern met een communautaire dimensie.

Onder „**raadpleging**” wordt verstaan: het instellen van een dialoog en de gedachtewisseling 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 over de voorgestelde maatregelen waarmee de raadpleging verband houdt, onverminderd de verantwoordelijkheden van de bedrijfsleiding, binnen een redelijke termijn een advies uit te brengen waarmee in de onderneming met een communautaire dimensie of het concern met een communautaire dimensie rekening kan worden gehouden.

Aanpassingsclausule

Wanneer de structuur van de onderneming of het concern aanzienlijk wordt gewijzigd, bijvoorbeeld als gevolg van een fusie, is aanpassing van de EOR(s) noodzakelijk. De aanpassing wordt uitgevoerd overeenkomstig de bepalingen van de van toepassing zijnde overeenkomst(en) of, bij afwezigheid hiervan en op verzoek van de werknemers, in overeenstemming met de onderhandelingsprocedure voor een nieuwe overeenkomst waarbij de leden van de bestaande EOR('s) moeten worden betrokken. Deze EOR's blijven functioneren, mogelijk met aanpassingen, tot er een nieuwe overeenkomst is gesloten. Deze clausule (artikel 13 van Richtlijn 2009/38/EG) is van toepassing op alle situaties.

Tijdschema

Richtlijn 2009/38/EG moet vóór 6 juni 2011 door de lidstaten zijn omgezet in de nationale wetgeving. Op die datum wordt de bestaande Richtlijn 94/45/EG (zoals gewijzigd bij Richtlijn 97/74/EG en 2006/109/EG) ingetrokken en vervangen door Richtlijn 2009/38/EG.

Nationale tenuitvoerleggingsmaatregelen voor de ingetrokken richtlijnen blijven echter ook na 6 juni 2011 van kracht voor de gevallen waar de nieuwe verplichtingen van Richtlijn 2009/38/EG niet van toepassing zijn.

Overeenkomsten over Europese ondernemingsraden die worden ondertekend of herzien tussen juni 2009 en juni 2011

In Richtlijn 2009/38/EG wordt een overgangperiode van twee jaar geboden: bedrijven waar overeenkomsten voor de oprichting van nieuwe EOR's worden gesloten tussen 5 juni 2009 en 5 juni 2011 of waar bestaande overeenkomsten in deze periode worden herzien, vallen niet onder de nieuwe verplichtingen die worden ingevoerd krachtens Richtlijn 2009/38/EG.

Nieuw kader vanaf juni 2011

Vanaf 6 juni 2011 moeten EOR's worden opgericht en functioneren binnen het kader van de herziene Richtlijn 2009/38/EG middels de bepalingen die zijn geïmplementeerd door de lidstaten.

Onderhandeling op bedrijfsniveau

Met het oprichtingsproces van een EOR kan worden begonnen na een verzoek hiertoe van 100 werknemers uit twee landen of op initiatief van de werkgever. De samenstelling en het functioneren van elke EOR is aangepast aan de specifieke situatie binnen het bedrijf door middel van een overeenkomst tussen het bestuur en de werknemersvertegenwoordigers van de verschillende betrokken landen. Subsidiare vereisten zijn alleen van toepassing wanneer deze overeenkomst niet tot stand is gekomen.

De formule waarbij binnen de bedrijven wordt onderhandeld over het oprichten en functioneren van de EOR is al sinds het begin van cruciaal belang geweest voor het welslagen van de EOR's. Dit mechanisme blijft dan ook ongewijzigd.

Continuïteit

Er bestaat in de nieuwe richtlijn geen algemene verplichting om opnieuw te onderhandelen over de overeenkomsten waarbij de EOR's zijn opgericht. Daarnaast wordt er al sinds de eerste richtlijn een stimulans geboden om EOR's al vroeg op te richten, voorafgaand aan wettelijke verplichtingen. Bedrijven die al in 1996, toen de richtlijn in werking is getreden, overeenkomsten hadden waarbij is gezorgd voor grensoverschrijdende voorlichting en raadpleging van al hun werknemers vallen niet onder de bepalingen die voortvloeien uit de nieuwe richtlijn. Ditzelfde geldt voor de uitbreiding van de richtlijn naar het Verenigd Koninkrijk in 1999. De continuïteit van dergelijke overeenkomsten wordt verzekerd door Richtlijn 2009/38/EG.

Meer informatie

De tekst van Richtlijn 2009/38/EG van het Europees Parlement en de Raad van 6 mei 2009 inzake de instelling van een Europese ondernemingsraad of van een procedure in ondernemingen of concerns met een communautaire dimensie ter informatie en raadpleging van werknemers (PB L 122, 16.5.2009, blz. 28) en meer informatie is te vinden op de website over arbeidsrecht van de Europese Commissie (http://ec.europa.eu/labour_law).

Bevordering en subsidies

De Europese Unie spant zich in voor het ondersteunen van bewustwordingscampagnes en voor het bevorderen van beste praktijken in verband met de sociale partners, met name door het subsidiëren van projecten die zijn gericht op het uitwisselen van praktijken, via een specifieke begrotingslijn (04.03.03.03 — Voorlichting, raadpleging en participatie van de vertegenwoordigers van ondernemingen) waaraan voor 2011 een bedrag van 7 500 000 EUR is toegewezen.

Contactadressen

Europese Commissie: directoraat-generaal
Werkgelegenheid, sociale zaken en inclusie, Arbeidsrecht,
1049 Brussel, BELGIË,
e-mail: EMPL-LABOUR-LAW@ec.europa.eu

Europees Verbond van Vakverenigingen,
Europese ondernemingsraden,
Koning Albert II-laan 5, 1210 Brussel, BELGIË,
e-mail: ewc@etuc.org

BusinessEurope, sociale zaken, Europese ondernemingsraad,
Kortenberglaan 168, 1000 Brussel, BELGIË,
e-mail: ewc@businesseurope.eu



Publicatiebureau

Omslagfoto: © *Belga Pictures*

© Europese Unie, 2011

Voor elk gebruik of elke reproductie dient rechtstreeks van de auteursrechthouder(s) toestemming te worden verkregen.

Printed in Luxembourg

GEDRUKT OP ELEMENTAIRE CHLOORVRIJ GEBLEEKT PAPIER (ECF)