



Brussel, 21 april 2020
REV3 – vervangt de kennisgeving
(REV2) van 13 maart 2019

KENNISGEVING AAN BELANGHEBBENDEN

TERUGTREKKING VAN HET VERENIGD KONINKRIJK EN EU-REGELS OP HET GEBIED VAN EUROPESE ONDERNEMINGSRADEN

Het Verenigd Koninkrijk heeft zich op 1 februari 2020 uit de Europese Unie teruggetrokken en is daarmee een “derde land” geworden¹. Het terugtrekkingsakkoord² voorziet in een overgangperiode die op 31 december 2020 eindigt³. Tot die datum is het EU-recht onverminderd van toepassing op en in het Verenigd Koninkrijk⁴.

Tijdens de overgangperiode zullen de EU en het Verenigd Koninkrijk onderhandelen over een akkoord over een nieuw partnerschap, dat met name een vrijhandelsgebied omvat. Het is echter niet zeker of een dergelijk akkoord aan het einde van de overgangperiode is gesloten en in werking treedt. Hoe dan ook, dat akkoord zou een relatie tot stand brengen die, wat betreft de voorwaarden voor toegang tot de markt, heel anders zal zijn dan de huidige deelname van het Verenigd Koninkrijk aan de interne markt⁵, de douane-unie van de EU en het btw- en accijnsgebied.

Bovendien zal het Verenigd Koninkrijk na het einde van de overgangperiode een derde land zijn wat de uitvoering en toepassing van het EU-recht in de EU-lidstaten betreft.

Alle belanghebbenden, en met name marktdeelnemers, worden daarom gewezen op de juridische situatie die ontstaat na het einde van de overgangperiode.

¹ Een derde land is een land dat geen lid is van de EU.

² Akkoord inzake de terugtrekking van het Verenigd Koninkrijk van Groot-Brittannië en Noord-Ierland uit de Europese Unie en de Europese Gemeenschap voor Atoomenergie (PB L 29 van 31.1.2020, blz. 7) (hierna “het terugtrekkingsakkoord” genoemd).

³ De overgangperiode kan uiterlijk op 1 juli 2020 eenmalig met ten hoogste 1 of 2 jaar worden verlengd (artikel 132, lid 1, van het terugtrekkingsakkoord). De regering van het Verenigd Koninkrijk sluit een dergelijke verlenging vooralsnog uit.

⁴ Behoudens enkele uitzonderingen waarin artikel 127 van het terugtrekkingsakkoord voorziet. Die uitzonderingen zijn echter niet relevant in het kader van deze kennisgeving.

⁵ Een vrijhandelsakkoord kent bijvoorbeeld niet de begrippen die eigen zijn aan de interne markt (op het gebied van goederen en diensten), zoals wederzijdse erkenning, het land-van-oorsprong-beginsel of harmonisatie. Evenmin voorziet een vrijhandelsakkoord in de opheffing van douaneformaliteiten en -controles, waaronder die betreffende de oorsprong van goederen en de grondstoffen ervan, of invoer- en uitvoerverboden en -beperkingen.

Advies aan belanghebbenden:

Ondernemingen waarop Richtlijn 2009/38/EG 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 werknemers⁶ van toepassing is, die werknemers in het Verenigd Koninkrijk hebben, wordt met name aangeraden rekening te houden met de gevolgen van het einde van de overgangperiode in het licht van deze mededeling.

Let op:

Deze kennisgeving heeft geen betrekking op het Europese vennootschapsrecht, en met name de gevolgen van de terugtrekking van het Verenigd Koninkrijk voor Europese vennootschapsvormen.

Deze aspecten komen aan bod in andere kennisgevingen die momenteel worden voorbereid of reeds zijn bekendgemaakt⁷.

Na het einde van de overgangperiode zullen de regels op het gebied van informatie en raadpleging van werknemers op transnationaal niveau van Richtlijn 2009/38/EG niet langer voor het Verenigd Koninkrijk gelden. Dit heeft met name de onderstaande gevolgen:

1. DREMPELS VOOR DE TOEPASSING VAN RICHTLIJN 2009/38/EG

Richtlijn 2009/38/EG stelt de voorwaarden vast voor de instelling van Europese ondernemingsraden en voor het functioneren en de mogelijke ontbinding ervan. In artikel 2 van Richtlijn 2009/38/EG wordt een “onderneming met een communautaire dimensie” gedefinieerd als een onderneming met ten minste 1 000 werknemers in de lidstaten en, in ten minste twee lidstaten, elk ten minste 150 werknemers. Een “concern met een communautaire dimensie” wordt gedefinieerd als 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.

⁶ 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 de werknemers (PB L 122 van 16.5.2009, blz. 28).

⁷ https://ec.europa.eu/info/european-union-and-united-kingdom-forging-new-partnership/future-partnership/preparing-end-transition-period_nl

Om te bepalen of er sprake is van een onderneming met een communautaire dimensie of een concern met een communautaire dimensie waarop Richtlijn 2009/38/EG van toepassing is, zal het Verenigd Koninkrijk na het einde van de overgangperiode niet langer als een lidstaat worden beschouwd en zullen werknemers in het Verenigd Koninkrijk niet langer als werknemers in de lidstaten worden beschouwd.

Als de desbetreffende drempels bijgevolg niet meer worden gehaald na het einde van de overgangperiode, betekent dit dat de rechten en verplichtingen uit hoofde van Richtlijn 2009/38/EG niet langer van toepassing zijn op een Europese ondernemingsraad, zelfs indien deze reeds is opgericht. Die ondernemingsraad kan blijven functioneren krachtens het toepasselijke nationale recht.

Het einde van de overgangperiode kan ook gevolgen hebben voor de verplichting van het hoofdbestuur om onderhandelingen te openen met het oog op de instelling van een Europese ondernemingsraad of een informatieverstrekking- en raadplegingsprocedure 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 (artikel 5, lid 1, van Richtlijn 2009/38/EG).

2. DEELNAME VAN WERKNEMERS VAN EEN ONDERNEMING UIT HET VK AAN EUROPESE ONDERNEMINGSRADEN

Hoewel de deelname van werknemers van een onderneming uit het VK na het einde van de overgangperiode niet wordt beschouwd als deelname van werknemers van een onderneming in de lidstaten (zie hierboven), maakt Richtlijn 2009/38/EG de deelname van vertegenwoordigers van derde landen aan Europese ondernemingsraden mogelijk⁸. Daarom kunnen vertegenwoordigers uit het Verenigd Koninkrijk deelnemen aan Europese ondernemingsraden, mits de in artikel 6 van Richtlijn 2009/38/EG bedoelde overeenkomst daarin voorziet.

3. VEREISTEN BETREFFENDE DE PLAATS VAN HET HOOFDBESTUUR/DE VERTEGENWOORDIGER VAN HET HOOFDBESTUUR

Overeenkomstig artikel 4, leden 1 en 2, van Richtlijn 2009/38/EG moet het hoofdbestuur of de vertegenwoordiger van het hoofdbestuur in de EU zijn gevestigd. Daarom zal na het einde van de overgangperiode voor Europese ondernemingsraden die aan de in artikel 2 van Richtlijn 2009/38/EG vereiste minimumaantallen binnen de Unie blijven voldoen, maar waarvan het hoofdbestuur of de vertegenwoordiger van het hoofdbestuur in het Verenigd Koninkrijk is gevestigd, de rol van het hoofdbestuur moeten worden overgebracht naar een lidstaat of zal het hoofdbestuur een nieuwe vertegenwoordiger moeten aanwijzen in een lidstaat. Als het hoofdbestuur nalaat een van die stappen te ondernemen voor het einde van de overgangperiode zal de rol van de vertegenwoordiger automatisch worden overgedragen naar de vestiging of de onderneming van het concern met het grootste aantal werknemers in een lidstaat, welke dan als hoofdbestuur wordt beschouwd krachtens artikel 4, lid 3, van Richtlijn 2009/38/EG.

⁸ Zie artikel 1, lid 6, gelezen in samenhang met artikel 6, lid 2, onder a), van Richtlijn 2009/38/EG.

4. RECHT DAT VAN TOEPASSING IS OP DE IN ARTIKEL 6 VAN RICHTLIJN 2009/38/EG BEDOELDE OVEREENKOMST

Na het einde van de overgangperiode is het recht van de lidstaat waar het hoofdbestuur of het als hoofdbestuur beschouwde bestuur of de vertegenwoordiger van het hoofdbestuur is gevestigd van toepassing opdat de uitoefening van de rechten van de werknemers uit hoofde van Richtlijn 2009/38/EG in de Unie gewaarborgd blijft.

Hoewel het dus niet noodzakelijk is om over te gaan tot wijziging van overeenkomsten waarin naar het recht van het Verenigd Koninkrijk wordt verwezen, wordt ten eerste aangeraden om dergelijke overeenkomsten toch te wijzigen en voor de duidelijkheid en in het belang van de rechtszekerheid nadrukkelijk het recht van een lidstaat te vermelden (zie punt 6 van deze kennisgeving).

5. ANDERE ASPECTEN

Het einde van de overgangperiode kan ook beslissend zijn voor:

- de wetgeving aan de hand waarvan wordt vastgesteld of een onderneming “een zeggenschap uitoefenende onderneming” is (artikel 3 van Richtlijn 2009/38/EG);
- de leden van de bijzondere onderhandelingsgroep die moeten worden gekozen of aangewezen in verhouding tot het aantal werknemers dat in elke lidstaat werkzaam is in de onderneming met een communautaire dimensie of het concern met een communautaire dimensie, door per lidstaat een zetel toe te wijzen voor elke 10 %, of een deel daarvan, van de werknemers die in de betrokken lidstaat werkzaam zijn, berekend over het totale aantal werknemers dat in alle lidstaten tezamen werkzaam is (artikel 5, lid 2, onder b), van Richtlijn 2009/38/EG).

6. OVEREENKOMSTEN IN DE ZIN VAN ARTIKEL 6 VAN RICHTLIJN 2009/38/EG

Op grond van artikel 6 van Richtlijn 2009/38/EG berusten de instelling en het functioneren van Europese ondernemingsraden op een overeenkomst waarover de sociale partners op het niveau van het hoofdbestuur hebben onderhandeld.

Het einde van de overgangperiode kan leiden tot een ingrijpende wijziging van de structuur van een onderneming met een communautaire dimensie of een concern met een communautaire dimensie in de zin van dat artikel en kan gevolgen hebben voor de werking van opgerichte Europese ondernemingsraden. Tijdens lopende onderhandelingen over dergelijke overeenkomsten moet mogelijk rekening worden gehouden met de reeds genoemde gevolgen. Voor bestaande overeenkomsten kan het nodig zijn wijzigingen aan te brengen om rekening te houden met de bovengenoemde gevolgen. Artikel 13 van Richtlijn 2009/38/EG voorziet in een procedure voor de wijziging van de overeenkomst, bij gebreke van bepalingen inzake aanpassing die zijn vastgesteld in de geldende overeenkomsten.

Op de website van de Commissie over arbeidsrecht (<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=157>) vindt u algemene informatie over de

informatie en raadpleging van werknemers op transnationaal niveau. Die webpagina's zullen zo nodig worden geactualiseerd.

Europese Commissie

Directoraat-generaal Werkgelegenheid, Sociale Zaken en Inclusie