



COMMISSIE VAN DE EUROPESE GEMEENSCHAPPEN

Brussel, 04.04.2000
COM(2000)188 definitief

**VERSLAG VAN DE COMMISSIE AAN HET EUROPEES PARLEMENT EN
AAN DE RAAD**

**over de stand van toepassing van de richtlijn 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
(Richtlijn 94/45/EG van de Raad van 22 september 1994)**

1. INLEIDING

Richtlijn 94/45/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 werknemers werd op 22 september 1994 goedgekeurd door de Raad. De juridische basis van deze richtlijn is artikel 1, lid 2, van de Overeenkomst betreffende de sociale politiek, bijlage bij Protocol 14 betreffende de sociale politiek, bijlage bij het Verdrag tot oprichting van de Europese Unie. De richtlijn was derhalve van toepassing op alle lidstaten van de Europese Gemeenschap met uitzondering van het Verenigd Koninkrijk van Groot-Brittannië en Noord-Ierland.

Op 15 december 1997 werd Richtlijn 97/74/EG van de Raad goedgekeurd. Deze richtlijn verklaart Richtlijn 94/45/EG ook van toepassing op het Verenigd Koninkrijk van Groot-Brittannië en Noord-Ierland.

De lidstaten, met uitzondering van het Verenigd Koninkrijk van Groot-Brittannië en Noord-Ierland, dienden uiterlijk 22 september 1996 Richtlijn 94/45/EG om te zetten in de nationale wetgeving; het Verenigd Koninkrijk van Groot-Brittannië en Noord-Ierland dient, zoals alle lidstaten, uiterlijk op 15 december 1999 Richtlijn 97/74/EG in het nationaal recht te hebben omgezet.

Derhalve heeft dit verslag uitsluitend betrekking op de stand van omzetting van Richtlijn 94/45/EG. Een ander verslag, over de stand van omzetting van Richtlijn 97/74/EG, zal te zijner tijd worden uitgebracht.

Het verslag volgt de volgorde van de richtlijn in het gedeelte waarin de wettelijke uitvoeringsmaatregelen geanalyseerd worden.

2. OMZETTING IN HET NATIONAAL RECHT EN PRAKTISCHE EVALUATIE

Het overgrote merendeel van de lidstaten heeft zich ingespannen om niet alleen de uiterste datum voor de omzetting, te weten 22 september 1996, na te leven, maar ook om de richtlijn nauwkeurig over te nemen in de nationale wetgeving.

Vijf landen kwamen de voor de omzetting van de richtlijn gestelde termijn na (Denemarken, Finland, Ierland, Zweden en -ten dele- België)¹; deze landen hebben de omzettingsmaatregelen goedgekeurd die op 22 september 1996 van kracht werden.

Kort daarop volgden Oostenrijk (17 oktober 1996), Italië (gedeeltelijke omzetting op 6 november 1996), Frankrijk (12 november 1996) en Duitsland (1 november 1996). De omzetting van de richtlijn in Nederland (5 februari 1997), Griekenland (1 maart 1997) en Spanje (24 april 1997) volgde pas later.

¹ In dit verslag worden voor de betrokken landen de volgende afkortingen gebruikt: A: Oostenrijk, B: België, D: Duitsland, DK: Denemarken, EL: Griekenland, E: Spanje, Fin: Finland, F: Frankrijk, Irl: Ierland, I: Italië, L: Luxemburg, NL: Nederland, P: Portugal, S: Zweden

Portugal heeft met aanzienlijke vertraging een omzettingswet aangenomen (die werd gepubliceerd op 9 juni 1999 en is op 9 juli 1999 van kracht geworden).

In Luxemburg wordt de richtlijn omgezet in de nationale wetgeving.

In Italië is de omzetting slechts gedeeltelijk verwezenlijkt door een overeenkomst van de vakbeweging ("Accordo Interconfederale") op 6 november 1996. De overeenkomst dient nog te worden aangevuld door een wet die de arbeidsovereenkomsten *erga omnes* uitbreidt en die, onder andere, bepalingen betreffende sancties en jurisdictionele bevoegdheid goedkeurt. De overeenkomst van de vakbeweging bewerkstelligt vanwege haar inhoudelijke beperkingen en beperkte werkingssfeer (zij geldt niet voor alle sectoren) slechts een onvolledige omzetting.

In België is de collectieve overeenkomst met twee wetten aangevuld.

De wijze van omzetting is in ieder land gekozen in overeenstemming met de nationale rechtsorde. Meestal vond de omzetting plaats na aanvaarding van de desbetreffende wet door het parlement. In Italië en België werd de voorkeur gegeven aan collectieve overeenkomsten, die in het geval van België met een uitbreidend koninklijk besluit aangevuld werd.

De sociale partners waren vaak, formeel of informeel, betrokken bij de omzettingsprocedure.

2.1. Evaluatie van de omzetting in het nationaal recht

De evaluatie van de kwaliteit van de omzetting is weliswaar zeer korte tijd na de inwerkingtreding van de richtlijn uitgevoerd, maar zij is zeer positief uitgevallen.

Gewezen wordt op de nieuwe en essentiële rol van de deskundigengroep, die -met de Commissie in een coördinerende rol- tot taak had de richtlijn om te zetten. Deze methode van follow-up van de omzetting zou algemenere toepassing moeten vinden, gezien de positieve resultaten die zijn behaald bij de omzetting van deze richtlijn. Temeer omdat de richtlijn complex is gezien haar transnationale aard en gezien de omstandigheid dat deels gebruik werd gemaakt van communautaire concepten, deels van de regels van het internationaal privaatrecht.

Voor het eindresultaat moet evenwel gewacht worden tot alle lidstaten de richtlijn hebben geïmplementeerd (Luxemburg en Italië).

Inbreukprocedures vanwege de niet-nakoming van de omzetting zijn aangespannen tegen Luxemburg en Portugal. In het laatste geval heeft de Commissie van haar klacht afgezien, nadat de omzettingswet van kracht is geworden.

De Commissie zal vanwege onvolledige omzetting tegen Italië een inbreukprocedure aanspannen, indien deze lidstaat niet op bevredigende wijze de in 1996 gesloten overeenkomst van de vakbeweging aanvult.

In dit verslag wordt gewezen op een aantal ondergeschikte punten waarop de tekst van de richtlijn en de omzettingswetten van elkaar afwijken (wijze van berekening van het aantal deeltijdwerknemers, aantal vertegenwoordigers in de BOG (bijzondere onderhandelingsgroep), dat hoger ligt dan in de richtlijn is voorzien, enz.) of het ontbreken van bijzonderheden (bijvoorbeeld de voorbereidende vergaderingen).

Deze verschillen dienen in ieder geval in de geest van de richtlijn geïnterpreteerd te worden.

De integratie in de nationale wetgeving is zonder problemen verlopen, deels omdat er in de richtlijn zeer vaak wordt verwezen naar interne mechanismen in de lidstaten, deels omdat de richtlijn berust op het beginsel van de collectieve autonomie dat ten grondslag ligt aan een groot deel van het arbeidsrecht in de Europese Unie. Zelfs in een land als Ierland, waar de werknemersvertegenwoordiging vrijwillig is, heeft de richtlijn zonder moeilijkheden ingang gevonden.

Benadrukt wordt dat er, ongeacht de kwaliteit van de omzetting, al gesignaleerde kwesties bestaan wat betreft de interpretatie van de richtlijn, en wel voornamelijk met betrekking tot:

- het begrip "zeggenschap uitoefenende onderneming";
- geografische en proportionele criteria;
- de voorwaarden voor de verlenging van de overeenkomsten (artikel 13);
- veranderingen in de structuur van het concern;
- het begrip deskundige.

In een groot aantal gevallen zijn deze kwesties door de betrokken partijen opgelost of zullen ze nog opgelost worden. In andere, zeer specifieke gevallen kan de rechter slechts per geval een beslissing nemen over interpretatieproblemen.

Op juridisch terrein doen zich in talrijke landen problemen voor zoals de vaststelling van de rechtspersoonlijkheid van de ondernemingsraad, de wet die op de overeenkomsten van toepassing is, en natuurlijk de kwestie van het rechtskarakter van deze overeenkomsten, hetgeen rechtstreekse gevolgen heeft voor de regels van de internationale rechtspraak.

2.2. Evaluatie van de praktische toepassing van de richtlijn en toekomstperspectieven

2.2.1. Algemene overwegingen

Vanzelfsprekend is het erg moeilijk een samenvatting te geven van de praktische toepassing van de richtlijn, aangezien deze pas kort geleden van kracht is geworden en de bijlage ervan, waarin de subsidiaire voorschriften vastgelegd zijn, tot nu toe niet toegepast werd. Op grond van de huidige ervaring is het echter toch mogelijk enige algemene uitspraken te doen.

Tot nog toe is de richtlijn, zoals al eerder uiteengezet, moeiteloos geïntegreerd in het stelsel van de arbeidsverhoudingen van de verschillende landen omdat het mogelijk bleek om rekening te houden met de in iedere lidstaat bestaande regelingen van de werknemersvertegenwoordiging.

Het streven naar een harmonieuze koppeling van de werknemersvertegenwoordiging op nationaal en transnationaal niveau was in het kader van de omzetting van de richtlijn een van de belangrijkste opgaven voor de wetgevers. In de meeste landen is voor de vakbonden een belangrijke of minder belangrijke plaats ingeruimd om deze in staat te stellen om de rol te kunnen blijven spelen, die zij binnen de nationale verhoudingen hebben.

Er bestaat alle reden toe dat de transnationale vertegenwoordigende instantie in de verschillende landen in goede verstandhouding samenwerkt met de bestaande structuren van de werknemersvertegenwoordiging; er dient echter op gewezen te worden dat de instelling van een transnationale instantie niet alleen positieve consequenties heeft, maar ook bepaalde problemen oproept: natuurlijk bestaat de hoop dat de EOR (Europese ondernemingsraad) een nieuwe impuls geeft aan het overleg en dat het tot een nieuwe dialoog komt tussen de gekozen, vakbonds- en "Europese" instanties. Toch moet ook gevreesd worden dat bij conflicten met grensoverschrijdende gevolgen, zoals sluitingen van ondernemingen, er zich belangentegenstellingen kunnen voordoen tussen vertegenwoordigers van "interne" en "Europese" werknemers.

Sommige landen hebben ernaar gestreefd de rol van de sociale actoren te versterken: vooral de clausule van de richtlijn die het mogelijk maakt een deskundige te benoemen, die de BOG en de EOR bij kunnen staan, heeft de deelname van de sociale partners aan het proces vergemakkelijkt.

Bovendien kan met het oog op cohesie en overleg gewezen worden op het praktische belang van nationale maatregelen, op grond waarvan informatie over de samenstelling van de BOG en de Europese ondernemingsraad aan alle gedecentraliseerde niveaus van het concern, lokale besturen en nationale werknemersvertegenwoordigers doorgegeven moet worden.

Vaak wordt het belang van openheid ten opzichte van transnationale arbeidsverhoudingen beklemtoond, zowel op het terrein van de werknemersvertegenwoordiging als op dat van de collectieve onderhandelingen.

Op zuiver theoretisch niveau dient ook duidelijk te worden gesteld dat de betrokken staten bereid zijn de -soms nieuwe- concepten van de richtlijn na te leven. Als het gaat om de werknemersvertegenwoordiging, die op Europees niveau zo gevoelig ligt, komt het aan op nauwkeurigheid.

Wat betreft de gemeenschappelijke principes kan gesteld worden dat de richtlijn en de omzettingswetgeving het mogelijk maken om in de Europese arbeidsverhoudingen een op samenwerking tussen de partijen gebaseerde verplichting tot goede trouw in de onderhandelingen op te nemen.

In het kader van de opbouw van Europa springt het nut van de uitwisseling van kennis, wederzijdse beïnvloeding en strategieën, evenals de synergie van de belangen van de werknemers van een zelfde concern, duidelijk in het oog.

Transnationale informatie en transnationale werknemersvertegenwoordiging zijn een nieuwe, onontbeerlijke reactie op de consequenties van de mondialisering van de economie in Europa.

Op concreet niveau is transnationale werknemersvertegenwoordiging reeds een feit, aangezien bijna 600 concerns met een communautaire dimensie, waaronder een aantal van de grootste, reeds voor 22 september 1996 overeenkomsten of een overeenkomst krachtens artikel 6 van de richtlijn hebben gesloten.

De ondertekening van deze reeds eerder gesloten overeenkomsten werd vergemakkelijkt door artikel 13 van de richtlijn, die goedkeuring ervan mogelijk

maakt; deze bepaling heeft het de sociale partners en transnationale ondernemingen mogelijk gemaakt hun eigen onderhandelingen te voeren. De Europese vakbonden hebben overigens een wezenlijke rol gespeeld in deze eerste fase van de onderhandelingen over de overeenkomsten. Momenteel bestaan er veel minder geschillen over deze al bestaande overeenkomsten.

2.2.2. *Specifieke overwegingen*

De sociale partners van het EVV, de UNICE en het CEEP hebben met steun van de Commissie op 28-30 april 1999 een uitgebreide conferentie, "Europese ondernemingsraden: praktijk en ontwikkeling", gehouden in Brussel. Deze bijeenkomst bood bijna 650 personen uit de praktijk (vertegenwoordigers van ondernemingen die een EOR hadden opgericht, leden van EOR's, vertegenwoordigers van werkgevers- en werknemersorganisaties op nationaal en Europees niveau en vertegenwoordigers van de lidstaten) een unieke gelegenheid om de balans op te maken van de verschillende ervaringen die met de toepassing van de richtlijn zijn opgedaan.

De UNICE, het CEEP en het EVV hebben weliswaar niet om een onmiddellijke herziening van de richtlijn verzocht, maar uit de discussies zijn toch een aantal problemen in verband met de toepassing van de richtlijn naar voren gekomen, zowel vanuit juridisch als praktisch oogpunt. Er wordt op gewezen dat de volgende lijst met aan de orde gestelde problemen in geen geval als volledig mag worden beschouwd :

a) De richtlijn gaat uit van het beginsel dat de sociale partners een bijna volledige voorrangpositie en vrijheid bezitten bij de onderhandelingen over bevredigende overeenkomsten. Deze benadering is doeltreffend gebleken en heeft het mogelijk gemaakt dat er tot nog toe een dergelijk groot aantal overeenkomsten is gesloten. Bepaalde overeenkomsten lijken echter slechts een zeer geringe mate van transnationale informatievoorziening en raadpleging te waarborgen.

b) Soms kan het gebeuren dat er na een fusie van ondernemingen of concerns twee of meer Europese ondernemingsraden bestaan in de nieuwe onderneming of het nieuwe concern. De richtlijn bepaalt op het ogenblik niet dat de bestaande overeenkomsten een aanpassingsclausule dienen te bevatten, wanneer er zich een verandering in de onderneming of het concern voordoet. In de richtlijn ligt echter impliciet besloten dat de overeenkomsten te allen tijde op alle werknemers van toepassing dienen te zijn. Bovendien dient opgemerkt te worden dat bepaalde lidstaten reeds de toevoeging van aanpassingsclausules in de bestaande overeenkomsten hebben gepland.

c) Gedurende de periode tussen de goedkeuring van de richtlijn op 22 september 1994 en de datum van de omzetting van de richtlijn (22 september 1996) zijn, voorafgaande aan de inwerkingtreding van de richtlijn, ongeveer 450 overeenkomsten gesloten. Na 22 september 1996 is het aantal afgesloten overeenkomsten aanzienlijk teruggelopen. Ongetwijfeld kan het succes van de voor de inwerkingtreding van de richtlijn gesloten overeenkomsten verklaard worden uit de belangrijke rol van de Europese vakbonden bij het onderhandelingsproces in verband met het merendeel van deze overeenkomsten; dit is niet het geval geweest bij de overeenkomsten die op grond van artikel 5 en 6 van de richtlijn tot stand zijn gekomen.

Een andere reden dat het aantal onderhandelingen en overeenkomsten is afgenomen kan wellicht toegeschreven worden aan het feit dat de meeste grote ondernemingen al een overeenkomst hebben gesloten en dat het nu de taak van het multinationale midden- en kleinbedrijf is om een Europese ondernemingsraad in het leven te roepen. Deze ondernemingen hebben bijzondere kenmerken en behoeften en slechts een zeer gering aantal werknemers ervan is georganiseerd.

d) Hoewel het aantal meningsverschillen in verband met de richtlijn inzake de Europese ondernemingsraden gering is, in aanmerking genomen dat de transnationale bepalingen die beogen een grensoverschrijdend systeem voor voorlichting en raadpleging in het leven te roepen, een nieuw verschijnsel zijn, is door een bepaald voorval in het bijzonder de vraag naar voren gekomen in hoeverre de huidige tekst voldoende duidelijk is om er zorg voor te kunnen dragen dat informatie en raadpleging "binnen een redelijke termijn" plaatsvinden en in elk geval voordat een beslissing is genomen.

e) Tijdens de besprekingen over de toepassing van de richtlijn in de praktijk is veelvuldig gewezen op het belang van scholing voor leden van de bijzondere onderhandelingsgroep en de Europese ondernemingsraad. Het belangrijkste argument dat in dit verband naar voren wordt gebracht, is dat de richtlijn inzake de Europese ondernemingsraden een hulpmiddel is ten behoeve van transnationale vertegenwoordiging dat nieuwe mogelijkheden opent voor de vertegenwoordiging van belangen en voor transnationale communicatie. Daarom dienen de leden van de Europese ondernemingsraden over een zekere mate van kennis van zaken te beschikken.

f) Een ander probleem dat vaak aan de orde kwam tijdens de discussies over de praktische toepassing van de richtlijn, betreft de doeltreffendheid van de informatiestroom tussen de verschillende niveaus van de werknemersvertegenwoordiging. Voor de uitwisseling van informatie en een effectieve raadpleging op communautair niveau dienen er op nationaal niveau goede systemen voor voorlichting en raadpleging aanwezig te zijn en dienen de verschillende niveaus van de werknemersvertegenwoordiging in ondernemingen of concerns onderling verbonden te zijn.

Artikel 15 van Richtlijn 94/45/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 werknemers bepaalt:

"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."

De Commissie heeft de lidstaten en de sociale partners op Europees niveau geraadpleegd om aan de bepalingen van dit artikel te voldoen.

De evaluatie van de toepassing van de richtlijn zal worden voortgezet, in samenhang met de huidige debatten in de Raad en het Europees Parlement over documenten die nauw verband houden met de richtlijn (Voorstel voor een richtlijn van de Raad tot instelling van een algemeen kader betreffende de informatie en raadpleging van

werknemers in de Europese Gemeenschap (COM (1998) 612 van 11.11.1998) en de ontwerp-richtlijn betreffende de betrokkenheid van de werknemers bij de Europese vennootschap,

In het licht van de conclusies van deze evaluatie en de ontwikkeling van deze andere documenten zal de Commissie te gelegener tijd een besluit nemen over een eventuele wijziging van de richtlijn.

3. ANALYSE VAN DE WETTELIJKE UITVOERINGSMAATREGELEN

3.1. Toepassingsgebied

3.1.1. Materieel en geografisch toepassingsgebied

a) Alle lidstaten bepalen dat het geografische toepassingsgebied de Europese Unie en de Europese Economische Ruimte omvat. Sommige landen hebben nadrukkelijk het Verenigd Koninkrijk uitgesloten. Deze clausules moeten, nadat Richtlijn 97/74/EG van 15 december 1997 Richtlijn 94/45/EG tot het Verenigd Koninkrijk uitgebreid heeft, voor 15 december 1999 gewijzigd worden.

b) In sommige landen omvat het toepassingsgebied van de omzettingsmaatregelen impliciet of expliciet de koopvaardijvloot (B, E, IRL, FIN, S, D, A, P), terwijl andere landen (GR, I) deze sector buitensluiten. In Denemarken en Nederland vallen werknemers van de koopvaardij niet buiten het toepassingsgebied van de omzettingsmaatregelen, maar zij kunnen niet worden gekozen of benoemd als leden van de bijzondere onderhandelingsgroep en van de Europese ondernemingsraad.

c) Alle landen houden zich aan het in de richtlijn vastgelegde materiële toepassingsgebied, zowel wat betreft het aantal werknemers dat ondernemingen en concerns met een communautaire dimensie in dienst moeten hebben (1000 in totaal en ten minste 150 in twee filialen of ondernemingen), als ook wat betreft de bepaling dat de desbetreffende concerns in ten minste twee lidstaten ondernemingen moeten hebben.

d) Voor de berekening van de personeelsbezetting hanteren alle landen hun in het nationale recht vastgelegde definitie van werknemer, in overeenstemming met de in de richtlijn toegestane lex fori-procedure. De criteria die worden toegepast om een betrekking tussen werkgever en werknemer te definiëren bestaan voornamelijk uit de betaling van loon en een hiërarchieke verhouding tussen werkgever en werknemer.

Bij de berekening van het aantal werknemers als zodanig wordt direct of indirect van een periode van twee jaar uitgegaan.

Er bestaan verschillen wat betreft de registratie van werknemers in deeltijd : in België wordt een berekeningsmethode gehanteerd die enigszins afwijkt van de pro rata temporis-regel². Als in Ierland werknemers gedurende minder dan 13 weken minder dan acht uur hebben gewerkt, worden ze niet meegeteld bij de berekening van het personeelsbestand. In Spanje worden deeltijdwerknemers al dan niet

² Als werknemers 3/4 van de volledige werktijd werkzaam zijn worden zij beschouwd als full-time werknemers, zo niet, als werknemers die de helft van de tijd werken.

meegeteld, afhankelijk van de duur van hun arbeidsovereenkomst³. Werknemers worden in zeven landen (A, D, EL, F, FIN, NL, P) als werknemers met een volledige betrekking geteld, terwijl elders de pro rata temporis-regel toegepast wordt (I).

Bepaalde categorieën zoals leerlingen (I, IRL), thuiswerkers (I), seizoensarbeiders en tijdelijke arbeidskrachten (FIN) of directiepersoneel (A, D, IRL) worden niet meegeteld.

e) Met uitzondering van Frankrijk, Finland, Denemarken, Nederland en Zweden hebben alle lidstaten in hun omzettingswetgeving vastgelegd dat de rechten en bevoegdheden van de Europese ondernemingsraden en procedures voor de informatie en raadpleging van de werknemers zich bij een onderneming met een communautaire dimensie uitstrekken 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; niettemin voorziet de in artikel 6 van de richtlijn bedoelde overeenkomst in een ruimer toepassingsgebied.

3.1.2. *De begrippen "onderneming" en "concern"*

a) Het begrip "onderneming" is in vele landen niet vastgelegd; deze landen verwijzen expliciet (EL, IRL, I) of impliciet naar de door het Hof van Justitie van de Europese Gemeenschappen geformuleerde definitie.

Het begrip "vestiging" berust in Ierland op het criterium van geografische scheiding. In België wordt een "vestiging" gedefinieerd als onderdeel van een onderneming die geen rechtspersoon bezit. Bij de omzetting in de Oostenrijkse wetgeving wordt verwezen naar artikel 34c van de wet op de arbeidsorganisatie.

Ondernemingen in de publieke sector worden alleen in de Spaanse en Zweedse omzettingswetgeving nadrukkelijk vermeld. In Italië en België waar de richtlijn door middel van collectieve arbeidsovereenkomsten is omgezet in het nationaal recht (in België aangevuld met een uitbreidend koninklijk besluit dat niet van toepassing is op ondernemingen in de publieke sector) vallen deze ondernemingen niet onder een wettelijke regeling. In deze lacune moet nog worden voorzien.

b) Het begrip "zeggenschap uitoefenende onderneming" is voldoende uitgewerkt in de tekst van de richtlijn, zodat in de omzettingsmaatregelen is afgezien van wijzigingen : de tekst is hetzij zonder enige aanpassingen overgenomen, zoals in Italië, Griekenland, Zweden, Ierland, België, Oostenrijk, Denemarken en Portugal of, zoals in Ierland, Duitsland en Spanje, met afwijkende termen die de veronderstellingen van de richtlijn en de hiërarchie ervan onverlet laten, of met enige aanvullende preciseringen, zoals in Frankrijk.

³

Deeltijdwerknemers met arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd of voor langer dan twee jaar worden gerekend tot het vaste personeelsbestand van de onderneming. Arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd voor een periode van minder dan twee jaar worden berekend op basis van het aantal werkdagen gedurende de laatste twee jaar voorafgaande aan de datum waarop de onderhandelingsprocedure is begonnen. Iemand wordt als extra werknemer beschouwd als hij/zij gedurende vierhonderd dagen of dagdelen heeft gewerkt.

De omzettingwetgeving verwijst ook vaak naar het algemene vennootschapsrecht, hetzij om de richtlijn nader uit te werken, hetzij ter aanvulling van de algemene bepalingen ervan.

In Nederland worden de veronderstellingen van de richtlijn en de hiërarchie ervan ook in acht genomen, maar de wetgeving sluit bij de beoordeling van kapitaal en stemrecht situaties uit waarbij een onderneming kapitaal voor rekening van anderen ander houdt en op grond daarvan stemrecht uitoefent (indirecte participatie). Anderzijds worden aan verpande aandelen verbonden stemrechten toegekend aan de pandhouders.

In Finland lijkt de verwijzing naar het vennootschapsrecht erop te wijzen dat wordt vastgehouden aan de veronderstellingen van de richtlijn, alsook aan het criterium van het meerderheidsbelang, dat gebruikt wordt om de zeggenschap van een moederonderneming over een dochteronderneming te omschrijven.

De Ierse wet heeft de verdienste dat het probleem aangesneden wordt in verband met de opname van joint ventures (verhouding 50/50%).

3.2. Verzoek om onderhandelingen te openen

Alle landen komen de bepalingen van de richtlijn na wat betreft zowel de voor het hoofdbestuur geldende verplichtingen als de keuze van de rechtspersonen die het initiatief kunnen nemen tot onderhandelingen (100 werknemers of hun vertegenwoordigers in ten minste twee lidstaten).

De Italiaanse wetgeving bepaalt voorts dat de vakbondsorganisaties die de collectieve overeenkomst hebben ondertekend, om de instelling van een bijzondere onderhandelingsgroep kunnen verzoeken.

De voor het hoofdbestuur geldende verplichtingen in verband met het doorgeven van informatie aan hoofdbesturen en vakbondsorganisaties zijn nader uitgewerkt in Zweden en nauwkeuriger omschreven in Nederland, Duitsland en Oostenrijk. In Oostenrijk hebben verzoekers het recht het hoofdbestuur te vragen hoeveel personen in de onderneming of vestiging werkzaam zijn. Deze bijzonderheden zijn in zoverre van belang dat informatie over de instelling van een BOG vervolgens doorgegeven wordt aan alle belanghebbende partijen binnen het concern met een communautaire dimensie.

3.3. Bijzondere onderhandelingsgroep (BOG)

3.3.1. *Geografische en proportionele criteria*

Alle landen leven de richtlijn na wat betreft de geografische verspreiding van de leden van de bijzondere onderhandelingsgroep (1 per land) en de proportionele vertegenwoordiging door extra leden in verhouding tot het aantal werknemers in ieder land. Verscheidene lidstaten hebben de verdeling verder verfijnd in de vorm van categorieën werknemers en Denemarken hanteert drempels voor extra leden (2000 en vervolgens 5000), maar in alle gevallen lijkt het principe van de proportionaliteit nageleefd te worden.

3.3.2. *Aantal vertegenwoordigers*

Het aantal vertegenwoordigers in een BOG (3-17) wordt soms nadrukkelijk vermeld (DK, EL, FIN, I, IRL, NL) en soms achterwege gelaten (B, D, E, S, A, P). In sommige gevallen komt de verdeling niet overeen met het door de richtlijn voorgeschreven maximumaantal van 17 leden (A, D, E, F), maar het concern dient in meer dan 14 lidstaten vestigingen te hebben om het maximumaantal van 17 in deze landen te kunnen overschrijden.

3.3.3. *Wijziging van de structuur van het concern in de loop van de onderhandelingen*

In de meeste lidstaten is niets vastgelegd betreffende een wijziging van de samenstelling van de BOG tijdens de onderhandelingen (A, F, FIN, I). Spanje, Nederland, Portugal en Griekenland beschikken echter over bijzondere bepalingen voor het geval er zich een wijziging van de structuur van de onderneming of het concern met een communautaire dimensie voordoet.

3.3.4. *Vertegenwoordigers van derde landen*

De meeste lidstaten maken het mogelijk om vertegenwoordigers van derde landen op te nemen, zij het onder verschillende voorwaarden: zij kunnen deelnemen als waarnemer zonder stemrecht (EL, E, F, NL, P), zij kunnen volgens hun nationale wetgeving als volwaardig lid worden gekozen of benoemd (DK), of er is bepaald dat de voorwaarden van hun benoeming en status zullen worden vastgelegd in een overeenkomst tussen het hoofdbestuur en de BOG (A, D, EL). In Portugal is het hoofdbestuur niet verplicht de kosten voor deze waarnemers voor zijn rekening te nemen.

In Finland, Denemarken, Italië en België is niets geregeld met betrekking tot derde landen buiten de EER.

3.3.5. *Informatie over de samenstelling van de BOG*

Het overgrote merendeel van de lidstaten schrijft voor dat het hoofdbestuur op de hoogte dient te worden gesteld van de samenstelling van de BOG; sommige landen, zoals Finland, bepalen dat deze informatieplicht het gehele personeel, de vakbonden en het lokale bestuur (I) of het lokale bestuur (A) dient te omvatten. Evenzo dient in Duitsland het hoofdbestuur de lokale besturen, de werknemersvertegenwoordigingen en de vakbonden in vestigingen in Duitsland te informeren.

3.3.6. *Samenstelling van de BOG*

De benoeming van vertegenwoordigers van de BOG is in ieder land afhankelijk van en in overeenstemming met de in het land geldende regelgeving op het terrein van de werknemersvertegenwoordiging.

België: verkiezing door de leden van de ondernemingsraad of, bij ontstentenis hiervan, door het comité voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaats. Wanneer dit ook ontbreekt kan het paritair comité de vakbondsdelegatie toestemming verlenen om de leden van de BOG voor België te kiezen.

Denemarken: verkiezing door de vertegenwoordigers van het samenwerkingscomité, of anders door de vertrouwenslieden van de vakbond ("shop stewards") of de werknemers.

Duitsland: benoeming door de bestaande structuren in de volgende volgorde: ondernemingsraad van het concern, centrale ondernemingsraad, ondernemingsraad, bedrijfscomité.

Griekenland: verkiezing in deze volgorde : door de vakbonden; bij ontstentenis hiervan door de ondernemingsraad; door de werknemers.

Spanje: benoeming op grond van een gemeenschappelijke overeenkomst tussen de vakbondsvertegenwoordigers, die tezamen de meerderheid vormen van de ondernemingsraad/raden, of, in voorkomende gevallen, de personeelsvertegenwoordigers, of door middel van een akkoord tussen de meerderheid van deze ondernemingsraden en de personeelsvertegenwoordigers.

Frankrijk: benoeming door de vakbondsorganisaties uit het midden van de gekozen leden van de ondernemingsraad van de onderneming of de vestiging of uit het midden van de vakbondsvertegenwoordigers van het concern; als er in Frankrijk geen vakbondsorganisatie in het concern aanwezig is, vindt er een verkiezing plaats door de werknemers.

Ierland: benoeming of verkiezing door de werknemers; mogelijkheid van een akkoord tussen het hoofdbestuur en de werknemers.

Italië: benoeming door de vakbondsorganisaties die de collectieve overeenkomst hebben ondertekend. Bij het ontbreken hiervan: een akkoord tussen de vakbondsorganisaties en het hoofdbestuur over de benoeming van de leden.

Nederland: verkiezing door de ondernemingsraad op het hoogste niveau: groepsondernemingsraad, centrale ondernemingsraad, ondernemingsraad; als alle ondernemingsraden niet vertegenwoordigd zijn in deze andere ondernemingsraden dient de benoeming gezamenlijk te geschieden door deze niet-vertegenwoordigde ondernemingsraden en de groepsondernemingsraad; indien een gedeelte van de werknemers niet vertegenwoordigd is in de ondernemingsraad moeten zij worden geraadpleegd over de keuze van de leden van de BOG; wanneer een ondernemingsraad ontbreekt: verkiezing door de werknemers.

Oostenrijk: benoeming door de bestaande structuren in de volgorde: ondernemingsraad van het concern, ondernemingsraad; de vakbondsvertegenwoordigers kunnen, ook als zij geen lid van een ondernemingsraad zijn, worden benoemd tot leden van de BOG.

Portugal: benoeming op basis van een gemeenschappelijk akkoord tussen, succesievelijk, de gekozen organen en de vakbonden, tussen de gekozen organen als er geen vakbondsvertegenwoordiging bestaat in de onderneming of vestiging, tussen de vakbonden die ten minste 2/3 van de werknemers vertegenwoordigen, tussen de vakbonden die ten minste 5% van de werknemers vertegenwoordigen; als er geen akkoord bestaat, er geen vertegenwoordigers zijn benoemd, als een gekozen orgaan of vakbond ontbreken, of op verzoek van een derde van de werknemers worden BOG-leden gekozen door middel van rechtstreekse en geheime verkiezingen op basis

van lijsten die door minstens 100 werknemers of 10% van de werknemers zijn ingediend.

Finland: bij overeenkomst wordt een verkiezing gehouden; als er geen overeenstemming bereikt wordt dient de verkiezing te worden georganiseerd door de vertegenwoordigers van de Arbo- en VGW-commissies en de personeelsvertegenwoordigers die de meeste werknemers vertegenwoordigen.

Zweden: verkiezing door de vakbond die de collectieve overeenkomst met de zeggenschap uitoefenende onderneming gesloten heeft; als er meer vakbonden bestaan moeten zij overeenstemming bereiken over het houden van de verkiezing; als er geen akkoord is benoemt de vakbond die de meeste werknemers vertegenwoordigt de leden.

In alle landen die de ondernemingsraad of de gekozen vertegenwoordigers een belangrijke rol toekennen bij de vertegenwoordiging van de werknemers, met name op het gebied van de informatie en raadpleging (of de medezeggenschap) van de werknemers, zijn deze derhalve verantwoordelijk voor de benoeming van de BOG-leden. Zo wordt in Duitsland, Oostenrijk, Denemarken, Finland, Frankrijk, Nederland en België een centrale rol toegekend aan de ondernemingsraad (of de centrale ondernemingsraad of de ondernemingsraad van het concern); in Denemarken en België is een subsidiaire rol weggelegd voor personeelsafgevaardigden en vertrouwenslieden van de vakbond ("shop stewards").

In Italië, Griekenland, Portugal en Spanje spelen de vakbonden, tezamen met de ondernemingsraad, een centrale rol bij de benoeming van de leden.

De vakbonden oefenen echter ook indirect invloed uit, omdat zij de lijsten met gekozen vertegenwoordigers opstellen (F, S), omdat zij een belangrijke rol spelen bij de samenstelling van de ondernemingsraden of concernondernemingsraden en omdat de leden van de BOG moeten worden gekozen van de door de vakbonden opgestelde lijsten (F) of anders gedelegeerd worden door de vakbondsorganisaties (B).

De verkiezingen die in Zweden worden gehouden onder de vertegenwoordigers van de bonden waarmee de collectieve overeenkomst gesloten werd, kennen de vakbondsorganisaties ook een belangrijke rol toe.

Vanwege de vrijwillige aard van de werknemersvertegenwoordiging in Ierland is het verkiezingssysteem in dat land niet gebaseerd op een reeds bestaande vertegenwoordiging. De verkiezing door alle werknemers kan worden vervangen door een overeenkomst tussen de werknemers en het bestuur van iedere onderneming die betrokken is bij de transnationale vertegenwoordiging.

Wanneer er geen orgaan bestaat dat de voornaamste verantwoordelijkheid bezit voor de benoeming of verkiezing van de BOG-leden, passen de lidstaten verschillende systemen toe : de benoemingen worden toevertrouwd aan personeelsafgevaardigden (B, DK), de leden van Arbo- en VGW-commissies (B, FIN), de leden worden benoemd op grond van een overeenkomst tussen het hoofdbestuur en de vakbonden (I), de werknemers (IRL) of zij worden gekozen door alle werknemers (F, NL, P). Als er in Zweden geen vakbond aanwezig is die een collectieve overeenkomst heeft gesloten met de zeggenschap uitoefenende onderneming, neemt de lokale

werknemersorganisatie die het grootste aantal werknemers vertegenwoordigt de verantwoordelijkheid voor de benoeming van de leden op zich.

Slechts drie landen beschikken niet over subsidiaire regelingen : Spanje, Duitsland en Oostenrijk. In deze landen hebben de werknemers het recht om een werknemersvertegenwoordiging te vormen; als een vertegenwoordiging ontbreekt dan is dat hun verantwoordelijkheid. Overigens ligt de drempel voor de vorming van een dergelijke vertegenwoordiging laag (5 werknemers in Oostenrijk en Duitsland, 6 in Spanje).

Ten slotte dient benadrukt te worden dat alle lidstaten ernaar gestreefd hebben om de vertegenwoordiging van de werknemers te garanderen en een systeem voor de benoeming van BOG-leden in te stellen dat bij de plaatselijke vertegenwoordigingsstructuren en de rol van de vakbeweging in ieder land aansluit.

3.4. Overeenkomsten - Artikel 6

De meeste lidstaten komen de bepalingen van de richtlijn na betreffende de inhoud van de op basis van de onderhandelingen tussen het hoofdbestuur en de BOG gesloten overeenkomst. Toch heeft een aantal lidstaten enige niet in de richtlijn voorkomende bepalingen aan de nationale wetgeving toegevoegd :

- In de Spaanse, Finse, Franse, Ierse en Italiaanse wetgeving zijn bepalingen opgenomen betreffende de keuze van werknemersvertegenwoordigers voor onderhandelingen en de oprichting van de Europese ondernemingsraad;

- met betrekking tot de inhoud van de overeenkomst ter oprichting van de Europese ondernemingsraad eisen de Spaanse en Griekse wetgeving dat de identiteit van de partijen die de overeenkomst sluiten volledig bekend is; de Italiaanse overeenkomst van de vakbeweging stipuleert dat de aard van de informatie en raadpleging in de overeenkomst wordt vastgelegd; krachtens de Ierse wet moet in de overeenkomst vastgelegd worden hoe de aan de werknemersvertegenwoordigers verstrekte informatie wordt doorgegeven aan de werknemers in de betrokken lidstaat en hoe de standpunten van de werknemers betreffende die informatie ingewonnen worden; de Portugese wetgeving staat de partijen toe om de wet van toepassing te verklaren op de overeenkomst en te bepalen welke onderwerpen als vertrouwelijk behandeld dienen te worden;

- met betrekking tot de inhoud van de overeenkomst ter instelling van de informatie- en raadplegingsprocedures bevatten de Franse, Ierse en Nederlandse wetgeving de verplichting dat de overeenkomst bepaalt op welke vestigingen de procedure van toepassing is, op welke wijze de werknemers of hun vertegenwoordigers op de hoogte worden gesteld of geraadpleegd over transnationale kwesties die een ingrijpend effect hebben op de werknemers, welke financiële en materiële middelen bestemd worden voor de uitvoering van de procedure, de duur van de overeenkomst en de procedure om opnieuw te onderhandelen; de Oostenrijkse wetgeving verlangt dat in de overeenkomst de consequenties van herstructurerings voor de Europese ondernemingsraad vastgelegd worden.

De meeste omzettingsmaatregelen verwijzen uitdrukkelijk zen naar het beginsel van de collectieve autonomie; anderen gaan daar stilzwijgend van uit. De overeenkomst

legt dus in alle landen de voorwaarden vast voor de oprichting en de werkwijze van het transnationale vertegenwoordigende orgaan waarvoor gekozen is.

Verscheidene wetsteksten leggen in principe de verplichting tot onderhandelen in goed vertrouwen of in een klimaat van samenwerking vast⁴. In Spanje wordt nadrukkelijk bepaald dat de onderhandelingen kunnen worden opgeschort als er sprake is van kwade trouw van één van de partijen, hetgeen gelijkgesteld wordt aan een weigering om de onderhandelingen te openen.

België heeft besloten om aan de verplichtingen van de richtlijn een protocol toe te voegen, waarin alle concrete bepalingen betreffende de werkwijze van de Europese ondernemingsraad worden vastgelegd, die in de overige landen in het reglement van orde beschreven worden.

Wat betreft de werkwijze van de Europese ondernemingsraad en de procedures voor de informatie en raadpleging van de werknemers in het kader van hun betrekkingen met het hoofdbestuur, schrijft de Deense, Franse, Finse en Nederlandse wetgeving niet nadrukkelijk voor om met inachtneming van elkanders rechten en plichten in een geest van samenwerking te handelen.

In verscheidene landen (A, D, F, I, E, P) is een meerderheid van twee derde vereist om te beslissen om geen onderhandelingen te beginnen of lopende onderhandelingen op te schorten. Deze kwestie is niet nadrukkelijk geregeld in de omzettingsmaatregelen van de andere lidstaten.

3.5. Subsidiaire voorschriften

Alle lidstaten leven de voorwaarden voor de toepassing van de subsidiaire voorschriften na (weigering om binnen zes maanden onderhandelingen te openen of het onvermogen om binnen drie jaar een overeenkomst te bereiken), met enkele variaties.

Finland, Italië en Zweden schrijven de toepassing van de subsidiaire voorschriften voor wanneer een van voor de richtlijn daterende overeenkomst die niet langer geldig is niet binnen zes maanden na beëindiging (FIN) of vervaldatum (S) vernieuwd wordt.

In Spanje en Zweden dienen de subsidiaire voorschriften toegepast te worden wanneer een na de inwerkingtreding van de richtlijn gesloten overeenkomst niet binnen zes maanden na de vervaldatum vernieuwd wordt.

3.5.1. Samenstelling van de Europese ondernemingsraad

Alle lidstaten treffen regelingen voor de benoeming van de leden van de Europese ondernemingsraad die identiek zijn aan de voor de BOG gebruikte regels.

⁴

Finland, Frankrijk, Nederland en Zweden maken in hun omzettingswetgeving geen vermelding van onderhandelingen in een geest van samenwerking. In bepaalde landen, waaronder Nederland, is het beginsel van onderhandelen in een geest van goede trouw een algemeen principe van het burgerlijk recht. Voorts beperkt het ontbreken van dit begrip in bepaalde omzettingsmaatregelen, gezien de juridische draagwijdte van de overwegingen en de nationale jurisprudentie op dit gebied, niet de juridische draagwijdte ervan.

De bepalingen betreffende de geografische verdeling zijn eveneens identiek aan die voor de BOG (1 lid per land). Hetzelfde geldt voor de proportionele verdeling van de leden in verhouding tot het aantal werknemers.

Alle lidstaten maken het mogelijk om een beperkt comité met drie leden in te stellen. In sommige lidstaten (B, E, IRL) kan dit comité onder bijzondere omstandigheden uitgebreid worden.

De meeste lidstaten bepalen uitdrukkelijk dat de ondernemingsraad ten minste drie en ten hoogste dertig leden telt (niet gepreciseerd in B, NL en P).

Oostenrijk en Denemarken staan de aanwezigheid van permanente vakbondsvertegenwoordigers toe, als zij al leden van een nationale ondernemingsraad zijn.

3.5.2. *Informatie en raadpleging*

Alle lidstaten schrijven informatie en raadpleging van de werknemers in de zin van de richtlijn voor; in Italië, Frankrijk, Spanje, Griekenland, Oostenrijk en Portugal bestaat hiernaast ook nog het recht om in buitengewone omstandigheden advies uit te brengen. In Nederland kan binnen een redelijke termijn na de vergadering advies uitgebracht worden.

Bepaalde lidstaten (Ierland bijvoorbeeld) bepalen nader dat de informatie en raadpleging van de Europese ondernemingsraad in goed vertrouwen dienen plaats te vinden. Zelfs wanneer in de wetgeving deze geest van samenwerking niet nadrukkelijk verplicht gesteld wordt, kan deze verplichting toch stilzwijgend verondersteld worden, omdat zij uit de geest van de wetgeving of de algemene rechtsbeginselen voortvloeit.

Oostenrijk en Duitsland sluiten informatie en raadpleging van de Europese ondernemingsraad in ondernemingen die een ideologische doelstelling nastreven deels uit. Zweden sluit ze alleen uit voor zover het de doelstellingen van hun werkzaamheden betreft.

3.5.3. *Bevoegdheid van de Europese ondernemingsraad*

De in de richtlijn vastgelegde bevoegdheden van de Europese ondernemingsraad, zowel wat betreft de jaarlijkse vergadering als de buitengewone omstandigheden, is in alle lidstaten zeer nauwkeurig overgenomen. Wat betreft de transnationale dimensie van de behandelde onderwerpen, wijkt de formulering van de nationale bepalingen soms lichtelijk van de richtlijn af.

Met betrekking tot de jaarlijkse vergadering is, behalve de verplichting van een tevoren in te dienen informatief verslag, het beginsel van de algemene bevoegdheid in alle landen bijna woordelijk overgenomen. Italië voegt gelijke kansen toe en Nederland het milieu. Net zoals in de richtlijn is de lijst van onderwerpen niet afgebakend.

Buitengewone omstandigheden in de zin van de richtlijn (oftewel in soortgelijke bewoordingen, zoals in Italië, waar men spreekt van ingrijpende gevolgen voor de belangen van de werknemer) vormen in alle lidstaten een geldige reden voor buitengewone vergaderingen.

Ten slotte wordt erop gewezen dat in sommige nationale bepalingen (A, B, IRL, P) nadrukkelijk de mogelijkheid wordt opengelaten voor voorbereidende vergaderingen om de Europese ondernemingsraad in staat te stellen bijeen te komen voor de vergadering met het hoofdbestuur. De richtlijn voorziet weliswaar nadrukkelijk in voorafgaande vergaderingen, maar in de overige lidstaten wordt deze mogelijkheid buiten beschouwing gelaten. Het ontbreken van een dergelijke bepaling wil echter nog niet zeggen dat het hoofdbestuur deze vergaderingen of andere maatregelen die noodzakelijk zijn voor het goede functioneren van de Europese ondernemingsraad kan weigeren.

3.5.4. Tijdschema van de informatie en raadpleging

De in sommige omzettingsmaatregelen gehanteerde formuleringen betreffende het tijdstip van raadpleging in het geval van buitengewone omstandigheden zijn verschillend, maar berusten alle op het door het HvJEG vastgelegde principe dat verplichtingen 'tijdig' nagekomen moeten worden: de raadpleging moet zo vroeg mogelijk plaatsvinden (IRL, FIN, NL, P) of tijdig genoeg om van nut te kunnen zijn (E).

Het feit dat een nadrukkelijke bepaling ontbreekt ontheft het hoofdbestuur niet van de verplichting om zijn verplichtingen op het terrein van informatieverstrekking en raadpleging "tijdig" na te komen: dit volgt uit de interpretatie van het Hof van Justitie van de verplichting ervoor zorg te dragen dat de communautaire wetgeving effect sorteert. Deze interpretatie is ook bindend voor de nationale rechtspraak.

Verscheidene lidstaten (A, I, F, NL, P) eisen ook dat binnen vier jaar na de inwerkingtreding van de subsidiaire voorschriften nieuwe onderhandelingen geopend moeten worden. In Duitsland en Oostenrijk dient de EOR op grond van artikel 6 van de richtlijn een besluit te nemen aangaande heronderhandeling.

3.5.5. Wijzigingen van de structuur van het concern

Wijzigingen van de samenstelling van de ondernemingsraad worden voorgeschreven :

in Denemarken, Duitsland en Portugal in overeenstemming met het aantal werknemers dat in de verschillende landen werkzaam is;

in Frankrijk bij de vervanging van een Europese ondernemingsraad (om de twee jaar);

in Nederland, wanneer dit gerechtvaardigd is door wijzigingen (toevoeging van extra leden).

3.5.6. Voorzitterschap van de ondernemingsraad

In sommige lidstaten zijn specifieke maatregelen getroffen om de keuze van de voorzitter van de Europese ondernemingsraad te regelen. Hij/zij kan worden benoemd op basis van een overeenkomst tussen het hoofdbestuur en de Europese ondernemingsraad (EL, E, IRL), het voorzitterschap wisselend bekleed door een lid van het hoofdbestuur en een lid van de ondernemingsraad (NL), deze kwestie wordt geregeld in het reglement van orde (B), de leden van de ondernemingsraad kiezen de

voorzitter (A, D), het voorzitterschap wordt bekleed door de directeur van de zeggenschap uitoefenende onderneming (F).

3.6. Geldende overeenkomsten (artikel 13)

Alle lidstaten nemen de in artikel 13 bepaalde voorwaarden in acht betreffende de bekrachtiging van reeds geldende overeenkomsten. In verscheidene landen bestaat er een verschil tussen de in de richtlijn voorgeschreven datum (22 september 1996) en de datum waarop de omzettingsmaatregelen, die deze overeenkomsten rechtsgeldigheid verlenen, van kracht zijn geworden (D, F). In Oostenrijk verklaart de wet met terugwerkende kracht de overeenkomsten geldig op de in de richtlijn voorgeschreven datum. Italië en Nederland verklaren overeenkomsten geldig die na 22 september 1996 gesloten zijn; in Italië zijn overeenkomsten geldig die voor februari 1996 gesloten zijn, in Nederland overeenkomsten die voor februari 1997 gesloten zijn.

De Portugese wet erkent nadrukkelijk de in een derde land geloten overeenkomsten, mits deze in overeenstemming zijn met de daar geldende voorwaarden, in de gevallen wanneer de nationale wetgeving van toepassing is.

De voorwaarden van het artikel zijn nauwkeurig uiteengezet in België waar in alle situaties waarin de overeenkomst door ondertekening bekrachtigd wordt voorzien is⁵, in Duitsland en Nederland, waar een passende participatie van de werknemers vereist is, en in Spanje, waar de legitimiteit van de ondertekenaars gecontroleerd wordt⁶.

Sommige landen hebben bovendien als voorwaarde voor de geldigheid van bestaande overeenkomsten aanvullende criteria toegevoegd aan de criteria van artikel 13 van de richtlijn. In Ierland moet de overeenkomst door de meerderheid van de werknemers waarop zij van toepassing is, aanvaard zijn. In Oostenrijk geldt de bescherming van de werknemersvertegenwoordigers ook in het geval van overeenkomsten in het kader van artikel 13 "ex lege" en alle vertegenwoordigende organen van het personeel dienen op de hoogte gesteld te worden van de tekst van de overeenkomst. In Denemarken moet de overeenkomst betrekking hebben op informatie en raadpleging over kwesties betreffende ondernemingen of vestigingen in verschillende lidstaten.

Bepaalde lidstaten (A, B, D, FIN) hebben de mogelijkheid opengelaten om geldende overeenkomsten binnen zes maanden na 22 september 1996 zodanig te herzien dat ze in overeenstemming zijn met de bepalingen van artikel 13.

In Griekenland en België zijn voorschriften met betrekking tot de schriftelijke vorm van de overeenkomsten toegevoegd, die moeten worden nagekomen om de overeenkomsten rechtsgeldigheid te verlenen.

⁵ Ondertekening door de vakbonden die de collectieve overeenkomst ondertekend hebben en in het concern vertegenwoordigd zijn, door de meerderheid van de personeelsvertegenwoordigers in het betreffende land, door de meerderheid van de werknemers, door een Europese organisatie die gevolmachtigd is door de vakbonden van de onderneming. Dit vermoeden van geldigheid voor bepaalde soorten ondertekenaar bestaat ook in Finland en Nederland.

⁶ Ook in Finland en Nederland bestaat een wettelijke verplichting tot controle van de legitimiteit van de ondertekenaars.

De mogelijkheid om deze overeenkomsten te verlengen bestaat in Ierland, Oostenrijk, Frankrijk, Duitsland, België, Spanje en Nederland. De bepalingen verschillen, naargelang de overeenkomsten al dan niet voor een bepaalde periode zijn gesloten.

Ten slotte hebben sommige landen maatregelen getroffen om veranderingen in de structuur van het concern in het op basis van eerdere overeenkomsten ontwikkelde systeem op te nemen (NL na 5 jaar).

3.7. Deskundigen

Alle landen hebben maatregelen getroffen die de BOG en de Europese ondernemingsraad machtigen om deskundigen te raadplegen. De meeste landen stellen als voorwaarde dat het onvermijdelijk is dat er een beroep op een deskundige wordt gedaan (EL, DK, FIN, S) en/of dat het hoofdbestuur slechts de kosten voor één deskundige hoeft te dragen (A, B, D, EL, F, IRL, NL, P). In Nederland wordt verduidelijkt dat dit één deskundige per agendapunt inhoudt. Het recht om een beroep te doen op verscheidene deskundigen, zelfs wanneer het hoofdbestuur slechts de kosten voor één dienstreis voor zijn rekening neemt, betekent dat de BOG en de EOR zich terzijde kunnen laten staan door vakbondsvertegenwoordigers die tot nationale of Europese vakbonden behoren, en tegelijkertijd een beroep kunnen doen op een "technische" deskundige.

Wat betreft overeenkomsten krachtens artikel 6 is het duidelijk dat de raadpleging van deskundigen en de nauwkeurige regels voor de verantwoordelijkheid voor de kosten door middel van onderhandelingen geregeld moeten worden.

3.8. Andere bepalingen betreffende de werkwijze van de Europese ondernemingsraad

3.8.1. Materiële en financiële middelen

In alle landen is het hoofdbestuur verplicht de huishoudelijke uitgaven van de transnationale vertegenwoordigende instantie op zich te nemen.

Wat betreft de BOG wordt over het algemeen bepaald dat deze uitgaven de materiële en financiële middelen betreffen die voor de uitvoering van haar taak benodigd zijn (DK, FIN, P, A). Zelfs als de doelstelling niet in bijzonderheden omschreven is, is duidelijk dat de kosten ten laste van het hoofdbestuur de uitgaven zijn die essentieel zijn voor het functioneren van de BOG.

Soms worden deze uitgaven gedetailleerd beschreven (I, IRL, P, A): kosten van vergaderingen, materiaal, reizen, vertalingen, huisvesting en deskundigen. In Zweden en Spanje worden ook de kosten van de benoeming van de leden van de BOG vermeld.

Wat betreft de in overeenstemming met de subsidiaire voorschriften opgerichte EOR geldt dezelfde algemene regel: de noodzakelijke huishoudelijke uitgaven van de Europese ondernemingsraad worden gedragen door het hoofdbestuur. Deze uitgaven worden bijna altijd gespecificeerd : reizen, vertalingen, organisatie van bijeenkomsten, huisvesting, materiaal (bijzonderheden betreffende fax, telefoon en computers ontbreken); in Duitsland bestaat de verplichting om vergader- en werkruimten ter beschikking te stellen.

Alle landen zijn voorbereid op geschillen betreffende de noodzakelijkheid en/of redelijkheid van de uitgaven in verband met de Europese ondernemingsraad; de nationale rechtbanken dienen te beslissen in hoeverre de huishoudelijke uitgaven voor een transnationale vertegenwoordiging gerechtvaardigd zijn.

3.8.2. Middelen voor de werknemersvertegenwoordigers

In alle landen hebben de vertegenwoordigers het recht op verlof om hun taken uit te voeren en wordt hun loon voor de duur dat zij van hun werk afwezig moeten zijn doorbetaald. Toch doen er zich aanzienlijke verschillen voor wat betreft het aantal uren dat men afwezig mag zijn : 20 uur per maand in Frankrijk, 8 uur per vier maanden in Italië, 2 uur per week in Griekenland, 60 uur per jaar in Spanje, recht op noodzakelijk betaald verlof in Oostenrijk, recht op betaald redelijk verlof in Ierland, algemeen, niet-gepreciseerd recht op verlof in Nederland; in Zweden wordt het verlof overeengekomen tussen de werkgever en de werknemersvertegenwoordiging.

3.9. Vertrouwelijkheid

3.9.1. Algemene verplichting tot geheimhouding

Met uitzondering van België, waar de verplichting tot geheimhouding slechts wordt vermeld in een begeleidend document bij de omzettingwet, leggen alle landen de vertegenwoordigers en deskundigen van de BOG en EOR een geheimhoudingsplicht op.

De verplichting is algemeen en permanent: meestal voor onbeperkte tijd, soms ook voor een beperkte termijn (beëindiging van alle mandaten in Ierland, 3 jaar in Italië). De geheimhoudingsplicht geldt vanzelfsprekend voor de betrekkingen tussen vertegenwoordigers en deskundigen en derden, maar in Zweden en Oostenrijk geldt de verplichting niet voor de vertegenwoordigers onderling om geschillen met betrekking tot het doorgeven van informatie binnen de EOR te vermijden.

3.9.2. Recht op geheimhouding van vertrouwelijke informatie

Het recht van het hoofdbestuur op geheimhouding van informatie die het vertrouwelijk acht (artikel 8, lid 2, van de richtlijn) is van kracht in Denemarken, Zweden, Italië, Griekenland, Ierland, Spanje, Nederland en Portugal.

Frankrijk en Oostenrijk hebben geen gebruikgemaakt van deze mogelijkheid en Duitsland heeft deze mogelijkheid niet gebruikt voor de BOG.

Aan de hand van objectieve criteria dient te worden vastgesteld of informatie vertrouwelijk van aard is : naast de procedures van het algemene recht is er in Griekenland, België en Portugal in bepaalde gevallen in bijzondere procedures voorzien; in Finland bestaat de mogelijkheid tot arbitrage.

3.9.3. Sancties in het geval van schending van de geheimhoudingsplicht

Alle landen kennen wettelijke bepalingen betreffende sancties, die van land tot land van aard verschillen : civielrechtelijke (F, P), maar meestal strafrechtelijke sancties : Ierland ("offence"), Duitsland, Finland, Frankrijk (fabrieksgeheim).

In Spanje en Griekenland ontbreken speciale sancties. In Denemarken worden zij niet bij de omzettingwet geregeld, maar in een afzonderlijke wet.

Verscheidene landen beschikken over bijzondere (dikwijls spoed-) procedures voor geschillen betreffende de schending van het fabrieksgeheim (met name in Frankrijk, Duitsland en België).

3.10. Bescherming van de werknemersvertegenwoordigers

In alle landen genieten werknemersvertegenwoordigers bij de uitvoering van hun taak bescherming.

In sommige landen (D, El, IRL) wordt nadrukkelijk gewezen op het beginsel van gelijke behandeling als fundamentele waarborg voor de uitoefening van hun taken.

In ieder land is de bescherming geregeld volgens de voor de werknemersvertegenwoordiging geldende regelgeving. In sommige landen vloeit deze bescherming voort uit de collectieve overeenkomst (DK), maar gewoonlijk wordt in de omzettingwet verwezen naar de algemene regelgeving betreffende werknemersvertegenwoordigers, vertrouwenslieden van de vakbond ("shop stewards") of andere vakbondafgevaardigden (B, E, F, I, NL, S, A, P).

Deze vertegenwoordigers kunnen alleen ontslagen worden om ernstige redenen die niet met hun werkzaamheden verband houden of vanwege een zware overtreding (FIN, F). In Finland worden de redenen genoemd waarop een werkgever zich niet mag beroepen (ziekte, staking, godsdienstige overtuiging, enz.).

In Frankrijk, Duitsland en Finland zijn bijzondere procedures van kracht voor een voorafgaande toestemming voor ontslagen.

3.11. Sancties

Alle landen hebben bepalingen getroffen voor een systeem van sancties dat wordt toegepast wanneer de in de richtlijn opgenomen verplichtingen niet nageleefd worden; dit geldt zowel met betrekking tot de verplichtingen betreffende de instelling van een onderhandelingsinstantie (BOG) als met betrekking tot de verplichtingen in verband met de werkwijze van de transnationale vertegenwoordigende instantie.

Er zijn verschillende systemen : de sancties vloeien voort uit de regelgeving betreffende de schending van collectieve overeenkomsten (DK, S) of uit de algemene procedures van het arbeidsrecht.

Sommige lidstaten leggen sancties op in de vorm van verschillende soorten boete : DK ("compenserende boete"), FIN ("voorwaardelijke boete"), of meer algemene strafrechtelijke sancties die de rechter eventueel in staat stellen om uiteenlopende straffen op te leggen : IRL ("overtreding"), EL, E ("administratieve overtredingen"), B (administratieve geldboeten), A en D ("administratieve overtreding"), F ("obstructie"), P ("onrechtmatige daad").

Niet in alle landen is tot in bijzonderheden geregeld hoe deze sancties in het geval van niet-nakoming van een uit een eerdere overeenkomst resulterende verplichtingen toegepast worden; hieruit kan afgeleid worden dat ze ook in dit geval van toepassing

zijn, behalve in Denemarken en Zweden, waar de reeds eerder geldende overeenkomsten niet onder het systeem van sancties vallen.

Over het algemeen worden de sancties opgelegd door de gewone rechtbanken. In Griekenland is de administratie van de prefectuur verantwoordelijk en worden de boetes in een welzijnsfonds voor de werknemers gestort.

3.12. Rechtsmiddelen

De jurisdictie berust in alle lidstaten bij de rechtbanken die bevoegd zijn te oordelen over de geschillen in verband met de werknemersvertegenwoordiging.

Meestal (A, B, D, E, EL, F, I, S, NL et P) betreft het hier arbeidsrechtbanken (individuele geschillen) en/of gewone rechtbanken (DK, FIN, F: collectieve geschillen) of rechtbanken die bevoegd zijn op het terrein van het vennootschapsrecht (NL).

In Ierland heeft men gekozen voor arbitrage. Dit verdient vanwege de grensoverschrijdende aard van geschillen bijzondere vermelding (beroep is slechts mogelijk als er juridische kwesties in het geding zijn).

Ten slotte zijn er nog enkele bijzondere regelingen: in Finland heeft het ministerie van Werkgelegenheid een toezichthoudende rol en in Italië is in de overeenkomst van de vakbeweging in de instelling van een buitengewone commissie voorzien om kwesties in verband met transnationale instanties te regelen.

BIJLAGE

Referenties van de maatregelen tot omzetting van Richtlijn 94/45/EG inzake Europese ondernemingsraden

- 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 werknemers - *Gepubliceerd in* : Publikatieblad van de Europese Gemeenschappen nr. L 254 van 30.9.1994, blz. 64.
- Richtlijn 97/74/EG van de Raad van 15 december 1997 betreffende de uitbreiding tot het Verenigd Koninkrijk 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 werknemers - *Gepubliceerd in*: Publikatieblad van de Europese Gemeenschappen nr. L 10 van 16.1.1998, blz. 23

België

- Koninklijk besluit van 22 maart 1996 waarbij algemeen verbindend wordt verklaard de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 62 van 6 februari 1996 gesloten in de Nationale Arbeidsraad, betreffende 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. *Gepubliceerd in* : Belgisch Staatsblad van 11.04.1996, blz. 8465.
- Koninklijk besluit van 27 november 1998 waarbij algemeen verbindend wordt verklaard de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 62 bis van 6 oktober 1998 tot wijziging van collectieve arbeidsovereenkomst nr. 62 van 6 februari 1996 gesloten in de Nationale Arbeidsraad, betreffende 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. *Gepubliceerd in* : Belgisch Staatsblad van 16.12.1998, blz. 935.
- Koninklijk besluit houdende uitvoering van artikel 8 van de wet van 23 april 1998 houdende begeleidende maatregelen met betrekking tot 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. *Gepubliceerd in*: Belgisch Staatsblad van 17.10.1998, blz. 1252.
- Wet van 23 april 1998 houdende begeleidende maatregelen met betrekking tot 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. *Gepubliceerd in* : Belgisch Staatsblad van 21.05.1998, blz. 2192.
- Wet van 23 april 1998 houdende diverse bepalingen met betrekking tot 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. *Gepubliceerd in* : Belgisch Staatsblad van 21.05.1998, blz. 2192.

Denemarken

Lov N. 371 af 22.05.1996 om europæiske samarbejdsudvalg - *Gepubliceerd in:* Ministerialtidende, j. nr. 1996-534-8

Duitsland

Gesetz über Europäische Betriebsräte (EBRG) vom 28.10.1996 - *Gepubliceerd in:* Bundesgesetzblatt Teil I vom 31.10.1996, S. 1548

Griekenland

Presidentieel decreet n° 40/97; 18.3.1997 - *Gepubliceerd in :* FEK A n° 39; 20.3.1997; blz. 599

Spanje

Ley 10/1997, de 24 de abril, sobre derechos de información y consulta de los trabajadores en las empresas y grupos de empresas de dimensión comunitaria N 10/97; 24.4.1997 - *Gepubliceerd in:* Boletín oficial del Estado N 99; 25.4.1997; blz. 13258

Frankrijk

Loi N. 96-985 du 12.11.1996 relative à l'information et à la consultation des salariés dans les entreprises et les groupes d'entreprises de dimension communautaire, ainsi qu'au développement de la négociation collective - *Gepubliceerd in :* Journal Officiel de la République Française; 13.11.1996; blz. 16527

Intégration au Code du Travail sous les articles L 439-1 modifié, L 439-6 à L 439-24, L 483-1-2

Ierland

Transnational Information and Consultation of Employees Act van 1996; Transnational Information and Consultation of Employees Act van 1996 (Commencement) Order van; 3.7.1996 - *Gepubliceerd in :* Statutory Instruments n° 20 of 1996; Statutory Instruments n° 276 van 1996

Italië

Accordo Interconfederale per il Recepimento della direttiva 94/45 CE del 22.9.1994; 06.11.1996

Nederland

Wet van 23.1.1997 op de Europese ondernemingsraden tot uitvoering van richtlijn nr. 94/45/EG - *Gepubliceerd in:* Staatsblad 1997/32 pp1-15; 4.2.1997

Portugal

Lei n° 40/99 de 9 de Junho que assegura a informação e consulta dos trabalhadores em empresas ou grupos de empresas transnacionais e regula a instituição de conselhos de empresa europeus ou de procedimentos simplificados de informação e consulta em empresas

e grupos de empresas de dimensão comunitária. DR n° 133 de 9 de Junho de 1999, p. 3237 e ss. Inwerkingtreding : 9 juli 1999.

Oostenrijk

Bundesgesetz vom 17. Oktober 1996, mit dem das Arbeitsverfassungsgesetz, das Arbeits- und Sozialgerichtsgesetzes und das Bundesgesetz über die Post-Betriebsverfassung geändert werden - *Gepubliceerd in:* Bundesgesetzblatt für die Republik Österreich Nr. 601/96, 31.10.1996

Finland

Laki yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain muuttamisesta 614/96; 9.8.1996

Zweden

Lag (1996:359) om europeiska företagsråd; utfärdad den 9 maj 1996

Luxemburg

Omzetting verlaagd