



Verantw. uitg.: L. Schack, Haachtsesteenweg 579, 1031 Brussel - mei 2003 - gvw/argp/akca

De Europese ondernemingsraad



INFORMATIE, RAADPLEGING EN MEDEZEGGENSCHAP VAN WERKNEMERS IN DE EUROPESE UNIE

Deze brochure kwam tot stand met de steun van de Europese Unie (kredietlijn B3-4003)



*De Europese ondernemingsraad
De rol van de werknemers
in de Europese vennootschap*



A woman in a white shirt and headset is looking down at a handheld device. In the foreground, there is a circular manhole cover with a grid pattern. The background is a blurred outdoor setting.

INFORMATIE, RAADPLEGING EN MEDEZEGGENSCHAP VAN WERKNEMERS IN DE EUROPESE UNIE

*De Europese ondernemingsraad
De rol van de werknemers
in de Europese vennootschap*

voorwoord



De EOR-richtlijn, een essentiële stap richting sociaal Europa

Op 22 september 1994 heeft de Ministerraad richtlijn 94/45/EG tot instelling van een Europese ondernemingsraad of van een procedure ter informatie en raadpleging van de werknemers goedgekeurd. Die richtlijn is door richtlijn 97/74/EG van de Raad van 17 december 1997 uitgebreid tot het Verenigd Koninkrijk. De goedkeuring heeft een Europese sociale dialoog op gang getrokken die op de Europees gestructureerde ondernemingen en concerns is afgestemd.

Dit nieuwe instrument, dat vanzelfsprekend een grensoverschrijdend karakter heeft en zowel nationale als internationale regels combineert, heeft heel sterk bijgedragen tot de uitbouw van de Europese sociale betrekkingen.

Het heeft echter ontzettend veel tijd gekost alvorens de richtlijn er effectief is gekomen. Informatie, raadpleging en medezeggenschap van werknemers in een internationale context was een thema dat al meer dan twintig jaar op de agenda van de Europese Ministerraad stond.

Historiek

Door de toenemende internationalisering van de economie en de steeds groter wordende afstand tussen de filialen van multinationals en hun strategische beslissingscentra, was het recht op informatie en raadpleging, waarin de wetgeving van heel wat landen voorzag, behoorlijk achterhaald. In de jaren zeventig kwamen een aantal corrigerende normen tot stand, bv. de gedragscode van de Organisatie voor Economische Samenwerking en Ontwikkeling (OESO) en van de Internationale Arbeidsorganisatie (IAO). Tegelijkertijd zagen we op Europees niveau de eerste, zij het prille tekenen van een sociaal beleid.

Bovenop het engagement dat de regeringen van de lidstaten hebben aangegaan om maatregelen inzake medezeggenschap van werknemers op te nemen in het eerste sociaal actieprogramma¹, zien we begin jaren zeventig:

- twee verklaringen over niet-bindende fundamentele sociale rechten, waaronder het recht op informatie en raadpleging van werknemers;

1. Engagement van de regeringen van de lidstaten om een dertigtal maatregelen te nemen met de bedoeling drie prioritaire doelstellingen te realiseren: volledige tewerkstelling, met andere woorden werkzekerheid, verbetering van de leef- en werkvoorwaarden, grotere participatie van de sociale partners bij het nemen van beslissingen op sociaal en economisch vlak, en meer inspraak van de werknemers op ondernemingsvlak

voorwoord

- bindende richtlijnen die het recht op informatie en raadpleging in specifieke gevallen toekennen, zoals collectieve ontslagen, interne fusies of verplaatsingen van ondernemingen;
- voorstellen voor een richtlijn inzake vennootschapsrecht, met inbegrip van het recht op medezeggenschap voor werknemers en voorstellen voor een statuut voor een 'Europese Naamloze Vennootschap'.

De Commissie dient in oktober 1980 een voorstel van richtlijn in over *'informatie en raadpleging van werknemers van ondernemingen met een ingewikkelde en in het bijzonder internationale structuur'*. Het gaat om het voorstel 'Vredeling', genoemd naar de Nederlandse commissaris die toentertijd bevoegd was voor Sociale Zaken.

Van in het begin al namen de diverse partijen, met name de werkgeversorganisaties, de vakbonden en de regeringen, uiteenlopende standpunten in over dit voorstel.

De Ministerraad heeft in juli 1986 officieel toegegeven dat over het voorstel geen overeenstemming kon worden bereikt. Hoewel sinds het begin van de jaren 80 de noodzaak van een Europese sociale ruimte werd erkend, heeft de logge besluitvorming in de Ministerraad – voor sociale zaken was unanimiteit vereist – het voorstel geblokkeerd. Diverse andere voorstellen van sociale richtlijnen (over arbeidsduurvermindering of over de regeling van atypische vormen van werkgelegenheid) waren toen hetzelfde lot beschoren.

Maar zelfs al werd het voorstel Vredeling niet goedgekeurd, toch bleef de idee van een richtlijn over medezeggenschap van werknemers op Europees vlak haar weg zoeken in de Europese instellingen, en vanaf het begin

van de jaren 80 worden in grote concerns zoals Thomson Consumer Electronics, B.S.N., Bull, Allianz en Saint-Gobain op vrijwillige basis akkoorden gesloten ter instelling van Europese ondernemingsraden (EOR). Die akkoorden hebben uiteindelijk een katalyserende rol gespeeld bij de doorbraak van deze vakbondseis; het was namelijk belangrijk precedenten te creëren om iedereen van de noodzaak van de EOR te overtuigen.

In 1986 herzielt de Europese Akte, die het Verdrag van Rome wijzigt en in de totstandkoming van de interne markt voorziet, de besluitvorming binnen de Unie. Daarin wordt voorgesteld om binnen de Ministerraad beslissingen in verband met de verbetering van de werkomgeving bij gekwalificeerde meerderheid te nemen.

In december 1989 aanvaardden de lidstaten het Gemeenschappelijk handvest van fundamentele sociale werknemersrechten, met uitzondering evenwel van Groot-Brittannië (11 landen). Die tekst, die in minimale sociale rechten voorziet, stelt in artikel 17 dat:

'Informatie en raadpleging van werknemers op gepaste wijze moeten worden uitgewerkt, waarbij rekening moet worden gehouden met de in de lidstaten gangbare praktijken. Dat geldt in het bijzonder voor ondernemingen of concerns met vestigingen of ondernemingen in diverse lidstaten van de Europese Gemeenschap.'

Vóór de ondertekening van het Verdrag van Maastricht heeft de aanhoudende weigering van de Britse delegatie om de sociale regels van het Verdrag van Rome significant te wijzigen, de elf andere delegaties ertoe aangezet zonder het Verenigd Koninkrijk verder te werken. Met instemming van het Verenigd Koninkrijk is er een 'Ak-

koord van de twaalf² aan het Verdrag van Maastricht toegevoegd, dat de elf in staat stelt onderling een sociaal beleid te voeren en daarvoor gebruik te maken van de communautaire instellingen. Hoewel dit een juridisch nogal mank compromis is, gaat het hier toch om een niet te verwaarlozen politieke vooruitgang. In 1991 biedt een akkoord tussen Europese sociale partners, opgenomen in het 'akkoord van de 11', eveneens de mogelijkheid om inzake sociaal beleid parallel met het wetgevende spoor het spoor van de overeenkomsten te volgen.

Zo is het sociaal beleid gebaseerd op twee naast elkaar bestaande bronnen: het Verdrag van Maastricht, waarin de gemeenschappelijke regels zijn opgenomen, en het sociaal akkoord van de elf.

In december 1990 werd dan een voorstel van richtlijn betreffende de Europese ondernemingsraden ingediend. En nadat in 1993 het Sociaal Protocol van het Verdrag van Maastricht in werking was getreden, waardoor binnen de Ministerraad geen unanimiteit meer vereist was maar stemming bij gekwalificeerde meerderheid regel was geworden (behalve voor sommige uitzonderingen), is op 22 september 1994 de richtlijn uiteindelijk definitief goedgekeurd.

De lidstaten moesten richtlijn 94/45/EG vóór 22 september 1996 in hun nationaal recht omzetten (15 december 1999 voor richtlijn 97/74/EG die het toepassingsgebied van de richtlijn uitbreidt tot het Verenigd Koninkrijk)³. Het hoofdbestuur van ondernemingen en de werknemersvertegenwoordigers hebben tot dan ook tijd gekregen om, in het kader van artikel 13 van de richtlijn, over vrijwillige akkoorden te onderhandelen. Omdat de richtlijn zo complex en uitermate vernieuwend was – zij stemt specifieke Europese dimensies op nationale dimensies af – bleek de coördinatie van de omzetting in de nationale wetgeving essentieel te zijn om toch tot inhoudelijk convergente regels te komen.

Nieuwe vooruitgang...

Op grond van artikel 15 van richtlijn 94/45/EG moest de Commissie ten laatste op 22 september 1999 de toepassingsmodaliteiten van de richtlijn opnieuw onderzoeken om, indien nodig, de Raad de noodzakelijke wijzigingen voor te stellen.

Het was de bedoeling dat de onderhandelingen en het werk binnen de EOR voldoende concrete ervaringen opleverden om dergelijk onderzoek 'in samenspraak met de lidstaten en de sociale partners op Europees niveau' mogelijk te maken.

2. Het verdrag dat in december 1991 in Maastricht werd goedgekeurd door de 12 staats- en regeringsleiders heeft de naam 'Verdrag van de Unie' gekregen. Het wijzigt en vervolledigt het Verdrag van Rome en de Europese Akte. De Unie stelt zich tot doel een evenwichtige en duurzame sociale en economische vooruitgang te bevorderen, met name door een ruimte te creëren zonder interne grenzen; zijn identiteit op de internationale scène te versterken, met name door een buitenlands- en veiligheidsbeleid te voeren; een Europees burgerschap in te stellen; nauw samen te werken op het vlak van justitie en interne aangelegenheden...

3. De teksten van de omzetting in de nationale wetgevingen van richtlijn 94/45/EG zijn beschikbaar op de site http://europa.eu.int/comm/employment_social/soc-dial/directive9445/index_en.htm

voorwoord

Dat onderzoek diende te handelen over de wijze waarop de richtlijn wordt toegepast, en dus over alle aspecten die verband houden met de instelling en werking van de Europese ondernemingsraden, net als over de drempels van de personeelssterkte.

In navolging van dat onderzoek en van een Conferentie met de sociale partners in april 1999, heeft de Commissie op 4 april 2000 haar verslag over de toepassing van de richtlijn ingediend bij het Parlement en de Raad. Het verslag van de Commissie evalueert in hoofdzaak de omzettingsmaatregelen die de lidstaten genomen hebben, maar evalueert daarnaast ook de toepassing van de richtlijn. Los van de kwaliteit van de omzettingen, benadrukt de Commissie dat de richtlijn op sommige punten ruimte laat voor interpretatie. Het verslag stelt bovendien dat die zaken hetzij door de betrokken partijen, hetzij langs gerechtelijke weg moeten worden opgelost. De Commissie heeft dus niet besloten dat een wijziging van de richtlijn noodzakelijk is. In juli 2001 heeft het Parlement op zijn beurt echter een resolutie goedgekeurd over het verslag van de Commissie, waarin die wordt aangespoord snel een voorstel tot wijziging van de richtlijn in te dienen om zo een aantal verbeteringen aan te brengen.

De richtlijn is dus negen jaar geleden goedgekeurd, en de Commissie heeft haar verslag al drie jaar geleden ingediend. Momenteel evalueert het Europees Economisch en Sociaal Comité de concrete toepassing van de richtlijn in het vooruitzicht van een eventuele herziening. Het Comité moet zijn advies in september 2003 bij de Commissie indienen. Vervolgens moeten de onderhande-

lingen tussen de Europese sociale partners van start gaan.

De ervaringen met de EOR hebben duidelijk die aspecten van de richtlijn naar boven gebracht die dienen gewijzigd, wil de werking ervan worden verbeterd. Maar dat is niet alles, ook de context is gewijzigd. De arbeidsmarkt in Europa is aanzienlijk veranderd. Ondernemingen krijgen steeds sneller met herstructurering te maken. Bovendien wijzigt de aard van die herstructureringen voortdurend. Dat scherpt de verwachtingen over de Europese ondernemingsraden enkel maar aan.

Richtlijn 94/45/EG zal eveneens van toepassing zijn op de nieuwe lidstaten van de Europese Unie zodra hun toetreding een feit is. Deze toetreding is voor tien van deze kandidaat lidstaten gepland op 1 mei 2004. De uitbreiding zal zowel een impact hebben op de bestaande raden, die werknemersvertegenwoordigers van die betrokken landen in hun schoot zullen moeten opnemen, als op ondernemingen die tot nog toe niet onder het toepassingsgebied van de richtlijn vielen, maar dat na de uitbreiding wel zullen doen. Alle denkwerk dat de komende jaren op het vlak van Europese ondernemingsraden zal worden verricht en alle acties die terzake zullen worden ondernomen, moeten rekening houden met de eigenheid van de ondernemingen die onder het toepassingsgebied van de richtlijn zullen vallen en met de kenmerken van de sociale betrekkingen binnen de nieuwe lidstaten.

De richtlijn inzake de Europese ondernemingsraden en de op dat vlak opgedane ervaring hebben ook bijgedragen tot het ontstaan van nieuwe Europese regels over informatie en raadpleging van werknemers, meer bepaald de richtlijn van 8 oktober 2001 over de rol van de werkne-

mers in de Europese vennootschap (2001/86/EG) en de richtlijn van 11 maart 2002 die een algemeen kader schetst voor de informatie en raadpleging van werknemers in de Europese Unie (2002/14/EG). Die regels kunnen, voor zover ze het begrip informatie en raadpleging van werknemers verbeteren, op hun beurt weer het denkwerk bestuiven over de aanpassing van de EOR-regels.

Over deze brochure

In het eerste deel van deze brochure willen wij heel concreet inhoud en draagwijdte van de richtlijn inzake de Europese ondernemingsraden toelichten, net als de omzetting ervan in Belgisch recht. Vervolgens maken wij een balans op van de ervaring die we hebben opgedaan met het onderhandelen over akkoorden, van de werking van de raden en van de onderlinge afstemming tussen de nationale en de Europese sociale dialoog.

Wij geven ook enkele praktische tips voor onderhandelaars van ondernemingen of concerns die nog een EOR moeten instellen.

In het tweede deel worden de regels van de richtlijn over de rol van de werknemers in de Europese vennootschap toegelicht, een richtlijn die tegen 8 oktober 2004 in Belgisch recht moet zijn omgezet.

Richtlijn 2002/14/EG zal in deze brochure niet uitvoerig

worden behandeld, in die zin dat ze geen rechtstreekse weerslag heeft op de EOR als zodanig. Wij nemen echter wel de definities op die deze richtlijn geeft over informatie en raadpleging, voor zover ze de herziening van de EOR-richtlijn positief kunnen beïnvloeden.

lijst



LIJST MET GEBRUIKTE AFKORTINGEN

BOG:	Bijzondere Onderhandelingsgroep
CAO:	Collectieve Arbeidsovereenkomst
CRB:	Centrale Raad voor het Bedrijfsleven
EER:	Europese Economische Ruimte
EFI:	Economische en financiële informatie
EOR:	Europese ondernemingsraad
EU:	Europese Unie
EV:	Europese Vennootschap (Zie ook: SE)
EVF:	Europese Vakbondsfederaties
EWV:	Europees Vakverbond
IAO:	Internationale Arbeidsorganisatie
KB:	Koninklijk Besluit
NAR:	Nationale Arbeidsraad
OESO:	Organisatie voor Economische Samenwerking en Ontwikkeling
SE:	Societas Europaea
UNICE:	Union des confédérations de l'industrie et des employeurs d'Europe (Europese werkgeversorganisatie)
VO:	Vertegenwoordigingsorgaan



deel



EUROPESE ONDERNEMINGSRADEN



BEGRIPPENLIJST

Onderneming met een communautaire dimensie:

Een onderneming met ten minste 1.000 werknemers in de lidstaten en, in ten minste twee verschillende lidstaten, elk ten minste 150 werknemers.

Concern:

Een groep bestaande uit een onderneming die zeggenschap uitoefent en de ondernemingen waarover zeggenschap uitgeoefend wordt.

Concern met een communautaire dimensie:

Een concern dat voldoet aan 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.

Hoofdbestuur:

Het bestuur van de onderneming met een communautaire dimensie of in het geval van een concern met een communautaire dimensie, het bestuur van de onderneming die zeggenschap uitoefent, zoals bepaald in artikel 7 van CAO 62.

Raadpleging:

De gedachtewisseling en het instellen van een dialoog tussen de werknemersvertegenwoordigers en het hoofdbestuur of een ander passender bestuursniveau.

Standaard-EOR:

De Europese ondernemingsraad die volgens de subsidiaire voorschriften van CAO 62 opgericht wordt.

Bijzondere onderhandelingsgroep:

De werknemersafvaardiging die conform artikel 10 van CAO 62 ingesteld wordt en tot doel heeft met het hoofdbestuur over de oprichting van een Europese ondernemingsraad of een informatie- en raadplegingsprocedure te onderhandelen.

(Betrokken) lidstaten:

De lidstaten van de Europese Unie (EU) en de andere lidstaten van de Europese Economische Ruimte (EER) die vallen onder het toepassingsgebied van de Europese richtlijn 94/45/EG van 22 september 1994, met name:

De vijftien landen van de Unie:

Duitsland, Oostenrijk, België, Denemarken, Spanje, Frankrijk, Finland, Griekenland, Ierland, Italië, Luxemburg, Nederland, Portugal en Zweden.

Het Verenigd Koninkrijk figureert maar sinds eind 1999 in dit lijstje van landen door de uitbreidingsrichtlijn 97/74/EG van 17 december 1997.

Plus de volgende drie landen: Noorwegen, IJsland en Liechtenstein.

Richtlijn 94/45/EG inzake de EOR zal ook van toepassing zijn op de nieuwe lidstaten van de Europese Unie zodra hun lidmaatschap een feit is; voor tien landen zou dat vanaf 1 mei 2004 zijn. Het gaat om Polen, Hongarije, Republiek Tsjechië, Slowakije, Slovenië, Malta, Cyprus, Estland, Letland en Litouwen.



VERSCHILLENDE SOORTEN AKKOORDEN

Naargelang de periode van oprichting, kunnen we globaal genomen drie types van Europese Ondernemingsraden onderscheiden:

Type 1: de pré-akkoorden, gesloten vóór 23 september 1996, of «akkoorden artikel 13»

Vóór 23 september 1996 konden internationale ondernemingen en concerns op vrijwillige basis een akkoord sluiten over de oprichting van een EOR of de instelling van een informatie- en raadplegingsprocedure. Ondernemingen die vóór die datum beschikten over een akkoord dat voor alle werknemers geldt, ontsnappen aan de verplichtingen van de Europese richtlijn. Bovendien moeten die pré-akkoorden niet eens voldoen aan de minimumregels die opgelegd worden in de richtlijn. De partijen konden vrij bepalen wat zij in het akkoord wilden opnemen en wat niet. De enige voorwaarde die aan die zogenaamde pré-akkoorden opgelegd werd, is dat het een akkoord moest zijn dat voor alle werknemers geldt.

In de Belgische CAO nr. 62 werden een aantal criteria opgenomen op grond waarvan kan worden aangenomen dat het akkoord al dan niet voor alle werknemers geldt. Het moet met name gaan om schriftelijk gesloten overeenkomsten die

- ofwel gesloten zijn met nationale representatieve werknemersorganisaties die in de betrokken lidstaat gemachtigd zijn collectieve akkoorden te sluiten en die in de onderneming, het concern of de vestiging vertegenwoordigd zijn;

Type 2: verplicht onderhandelde akkoorden na 23 september 1996, of «akkoorden artikel 6»

- ofwel gesloten zijn met de meerderheid van de werknemersafgevaardigden die zitting hebben in de door de nationale regels van de betrokken lidstaten vastgestelde organen ter informatie en raadpleging;
- ofwel gesloten zijn rechtstreeks met de meerderheid van de werknemers, wanneer er in een bepaalde lidstaat geen werknemersvertegenwoordiging is in de vestiging(en) en/of onderneming(en);
- ofwel gesloten zijn met Europese werknemersorganisaties die de instemming hebben gekregen van de in de vestiging of de onderneming vertegenwoordigde vakbondsorganisaties.
- ofwel iedere andere overeenkomst waarvan de geldigheid wordt erkend door in België op nationaal vlak opgerichte interprofessionele werknemersorganisaties vertegenwoordigd in de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven en in de Nationale Arbeidsraad en die ten minste 50.000 leden tellen, en vertegenwoordigd zijn in de betrokken ondernemingen. Concreet gaat het hier dus over akkoorden die achteraf door minstens twee Belgische vakbonden (ACV, ABVV en/of ACLVB) erkend worden.

De ondernemingen met hoofdzetel in een andere Europese lidstaat moeten nagaan wat in de wetgeving van die lidstaat opgenomen is om te beoordelen of een bestaand akkoord als een voor alle werknemers geldig akkoord kan worden beschouwd.

Hiermee worden de akkoorden bedoeld die na 22 september 1996 tot stand komen en dus rekening moeten houden met de regels van de richtlijn en haar omzetting in de nationale wetgevingen. Voor ondernemingen of concerns met hoofdzetel of wettelijke vertegenwoordiger in België gaat het dus om akkoorden overeenkomstig de bepalingen van CAO 62.

Het verschil met de type 1-akkoorden is dat de ondernemingen die onder het toepassingsgebied van de EOR-richtlijn vallen, op grond van de bepalingen van de richtlijn verplicht worden een EOR of informatie- en raadplegingsprocedure in te stellen. Het hoofdbestuur kan zelf het initiatief nemen om een Bijzondere Onderhandelingsgroep (BOG) samen te stellen, of wachten tot de werknemers daarom verzoeken. Wanneer 100 werknemers of hun vertegenwoordigers een schriftelijk verzoek richten aan het hoofdbestuur om een EOR op te starten, moet de werkgever een Bijzondere Onderhandelingsgroep samenstellen. Weigert hij dat te doen, dan zal hij verplicht worden een standaard-EOR in te stellen. Indien er geen enkel initiatief wordt genomen, gebeurt er niets.

Er zijn bijgevolg vier situaties mogelijk:

- Het hoofdbestuur en de Bijzondere Onderhandelingsgroep (BOG) slagen erin op basis van onderhandelingen een akkoord te sluiten over de oprichting van één of meer Europese ondernemingsraden. Zij krijgen hiervoor 3 jaar de tijd.
- Het hoofdbestuur en de BOG besluiten geen Europese ondernemingsraad op te richten, maar wel één of meerdere informatie- en raadplegingsprocedures in te voeren.

- De BOG besluit met ten minste twee derde van de stemmen de onderhandelingen stop te zetten. Er gebeurt dan gedurende 2 jaar niets, behalve indien de betrokken partijen een kortere termijn vaststellen. Na verloop van die termijn kan een nieuwe aanvraag worden ingediend om de BOG opnieuw samen te roepen.
- Het hoofdbestuur en de BOG slagen er niet in om binnen de periode van 3 jaar op basis van onderhandelingen een akkoord te sluiten over de oprichting van een EOR. Zij zullen dan een type 3-EOR of standaard-EOR moeten oprichten.

Type 3 : de standaard-EOR of EOR op basis van de subsidiaire voorschriften

Wanneer het hoofdbestuur weigert om de BOG samen te roepen binnen de 6 maanden na het verzoek van de werknemers om de onderhandelingen op te starten, zal er een standaard-EOR opgericht moeten worden.

Hetzelfde geldt voor de ondernemingen of concerns waar men er na 3 jaar onderhandelen in de BOG niet in slaagt tot een akkoord te komen.

In deze gevallen moet er een EOR opgericht worden volgens de subsidiaire voorschriften van de richtlijn. In tegenstelling tot de twee vorige types van akkoorden, kan er niets meer aan de samenstelling, opdrachten en bevoegdheden van deze EOR gewijzigd worden. De regels in verband met de standaard-EOR moeten onverkort toegepast worden.

Dit derde type van akkoorden kan beschouwd worden als de stok achter de deur: wie geen vrij onderhandeld akkoord wil of kan maken, zal uiteindelijk verplicht worden een standaard-EOR op te richten. Tot nog toe is er één dergelijke EOR opgericht.



WELK NATIONAAL RECHT IS VAN TOEPASSING?

In de nationale wetgeving ter omzetting van de richtlijn kan een onderscheid gemaakt worden tussen:

1. BEPALINGEN DIE GELDEN VOOR ALLE BELGISCHE LEDEN VAN EEN EOR, ONGEACHT DE VESTIGINGSPLAATS VAN HET HOOFDBESTUUR

Opgelet: 'Belgisch' verwijst hier niet naar de nationaliteit (het Belg of niet-Belg zijn) van de werknemers (afgevaardigden), maar wel naar het land waar die werknemers (afgevaardigden) tewerkgesteld zijn.

Het gaat hier onder meer over:

- de wijze waarop de in België tewerkgestelde afgevaardigden in de BOG en/of in de EOR aangeduid worden;
- het statuut van de in België tewerkgestelde afgevaardigden in de BOG en/of EOR, hun bescherming tegen ontslag, het recht afwezig te zijn op het werk om te kunnen deelnemen aan de vergaderingen van de BOG en/of EOR, de doorbetaling van hun loon, enz.

2. TRANSNATIONALE BEPALINGEN OF BEPALINGEN VOOR EOR'S NAAR BELGISCH RECHT

Dat zijn bepalingen die enkel gelden voor de EOR's die opgericht worden in ondernemingen of concerns met communautaire dimensie waarvan:

- het hoofdbestuur in België gevestigd is;
- het hoofdbestuur een vertegenwoordiger in België aangeduid heeft, omdat de onderneming of het con-



vaardigden dus voor een aantal punten een beroep moesten doen op CAO 62. En een aantal andere zaken zullen geregeld worden door het buitenlands recht.

cern wel onder de toepassing van de richtlijn valt, maar het hoofdbestuur zelf niet gevestigd is in één van de lidstaten die de richtlijn aanvaardden (bijvoorbeeld Amerikaanse of Japanse bedrijven met meer dan 1.000 werknemers in de lidstaten en minstens in 2 lidstaten telkens 150 werknemers).

- het hoofdbestuur niet in één van de 18 betrokken lidstaten gevestigd is, en waarvoor er geen Europese vertegenwoordiger aangeduid werd, maar waarvan de in België gelegen onderneming het grootste aantal werknemers tewerkstelt.

Men noemt die bepalingen transnationaal omdat zij niet alleen van toepassing zijn op de in België gelegen vestigingen of ondernemingen, maar gelden voor alle vestigingen of ondernemingen van het concern, ongeacht de lidstaat. Concreet betekent dit dus bepalingen die van toepassing zijn op een onderneming met hoofdzetel in België én op haar vestigingen in bijvoorbeeld Frankrijk, Italië en Nederland.

Het gaat hier onder meer over:

- de definitie van het begrip 'onderneming die zeggenschap uitoefent',
- het aantal leden van de BOG,
- de voorschriften in verband met de standaard-EOR,
- enz.

Een Belgisch lid van de BOG en/of EOR zal dus niet alleen de Belgische wetgeving moeten kennen, maar ook de wetgeving in het land waar het hoofdbestuur gevestigd is. In een EOR naar buitenlands recht, met andere woorden een EOR voor een onderneming of concern met hoofdbestuur buiten België zullen de Belgische afge-

Een voorbeeld ter verduidelijking:

De Belgische onderneming X is de dochter van een concern met hoofdbestuur in Duitsland. Het concern voldoet aan alle voorwaarden om een EOR op te richten. De EOR die zal opgericht worden, is dus een EOR naar Duits recht. De Belgische werknemersafgevaardigden moeten bijgevolg voldoende zicht hebben op de Duitse omzetting van de richtlijn. Alleen de volgende aspecten worden geregeld via het Belgisch recht:

- *de wijze waarop het in België tewerkgesteld aantal werknemers wordt berekend;*
- *de wijze waarop de Belgische leden van de BOG worden aangeduid;*
- *het statuut van de Belgische leden van de BOG;*
- *het statuut van en de faciliteiten voor de Belgische leden van de EOR en de Belgische werknemersvertegenwoordigers die hun functie vervullen in een informatie- en raadplegingsprocedure: het recht afwezig te zijn op het werk om te kunnen deelnemen aan vergaderingen, de doorbetaling van hun loon, hun bescherming tegen ontslag;*
- *de aanduiding van de Belgische leden van de standaard-EOR;*
- *de faciliteiten (de tijd en middelen) die de leden van de EOR en de werknemersvertegenwoordigers van alle in België gelegen technische bedrijfseenheden ter beschikking moeten krijgen opdat zij hun rechten en plichten inzake informatie en raadpleging kunnen uitoefenen.*







DE OMZETTING VAN DE RICHTLIJN IN HET BELGISCH RECHT

Op 22 september 1994 is richtlijn 94/45/EG inzake de instelling van een Europese ondernemingsraad goedgekeurd. Die goedkeuring, een grote stap in de goede richting, zou nooit doorgang hebben gevonden zonder de Europese vakbondsdruk van het EVV.

Maar 22 september 1994 was geen eindpunt, wel intengedeel. De diverse lidstaten moesten de richtlijn immers nog omzetten in hun nationale wetgeving. Daartoe hadden ze twee jaar tijd, tot 22 september 1996 dus.

De Belgische sociale partners die zitting hebben in de Nationale Arbeidsraad hebben zoveel mogelijk beschikkingen van de Europese richtlijn inzake de Europese ondernemingsraad via een collectieve arbeidsovereenkomst in Belgisch recht omgezet. Het gaat met name om CAO nr. 62 van 6 februari 1996, bindend gemaakt door het KB van 22 maart 1996 (BS 11.04.96).

Richtlijn 97/74/EG van 15 december 1997, die het toepassingsgebied van de richtlijn uitbreidde tot het Verenigd Koninkrijk, drong een aanpassing van CAO 62 op. Zo ontstond CAO 62bis van 6 oktober 1998, bindend gemaakt door het KB van 21 november 1998.

Het is belangrijk dat de omzetting van de richtlijn via een collectieve arbeidsovereenkomst is gebeurd. Daardoor hebben de Belgische sociale partners immers opnieuw te kennen gegeven dat zij op een onafhankelijke manier willen blijven onderhandelen, zonder bemoeienissen van de politieke wereld.

Bovendien was België na Noorwegen het eerste land dat de richtlijn heeft omgezet.

Overigens gaat de CAO op sommige vlakken verder dan

de richtlijn. Zo moest elke overeenkomst die vóór 23 september 1996 was gesloten, het voorwerp uitmaken van onderhandelingen met de vakbonden, en dat zowel in België als in het buitenland. De leden van de Europese ondernemingsraden krijgen de nodige tijd en middelen om de werknemersvertegenwoordigers van alle vestigingen van het concern in België te informeren over de teneur en de resultaten van de door de raad gehouden vergaderingen. Volgende zaken die betrekking hebben op de organisatie van de vergaderingen moeten worden geregeld in een **samenwerkingsprotocol**: het voorzitterschap, het secretariaat en de dagorde van de vergaderingen, het samenroepen van buitengewone vergaderingen, de verspreiding van de verslagen, wijzigingen in structuur of omvang van de onderneming of concern met communautaire dimensie, aanwezigheid van deskundigen tijdens de vergaderingen, de budgetten, vertaling en tolkwerk. De CAO 62 legt de regels vast die vanaf 23 september 1996 voor de oprichting van een EOR moeten worden nageleefd. Niets echter verhindert de onderhandelaars verder te gaan dan de in de overeenkomst vastgestelde voorschriften; die zetten eigenlijk maar de minimale krijtlijnen voor de onderhandelingen uit.

Om louter juridische redenen was het echter niet mogelijk alles via een collectieve arbeidsovereenkomst te regelen. De sociale partners hebben binnen de Nationale Arbeidsraad dan ook een unaniem advies uitgebracht met het doel sommige punten van de richtlijn bij wet om te zetten. Het gaat om volgende items: het van toepassing zijnde recht, vertrouwelijke informatie en geschillen over die vertrouwelijke informatie, de bescherming van de werknemersvertegenwoordigers binnen de EOR en het naleven van de verplichtingen die de richtlijn oplegt. De

omzetting van de richtlijn werd dus uiteindelijk maar voltooid door de wet van 23 april 1998 die diverse maatregelen en begeleidingsmaatregelen vastlegde 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, net als door het KB dat artikel 8 van de wet op vertrouwelijke informatie ten uitvoer brengt.

De richtlijn bevat een aantal beschikkingen die een internationaal karakter hebben. De toepassing daarvan kan leiden tot wettelijke conflicten. De wetgever zou in maatregelen moeten voorzien om ook die conflicten op te lossen.

1. DE CAO 62

1.1 Toepassingsgebied van CAO 62

De CAO trad in werking op 22 september 1996 en is van toepassing op alle Belgische ondernemingen of concerns met een communautaire dimensie. Zij geldt voor alle ondernemingen uit de privé-sector, ook de VZW's (met uitzondering van het vrij onderwijs).

De ondernemingen die al voor 23 september 1996 een EOR oprichtten of afspraken maakten over een procedure van informatie en raadpleging die voor alle werknemers geldt, zijn echter niet gebonden door de CAO 62 (zie hiervoor ook hoofdstuk II).

Zoals reeds toegelicht in hoofdstuk III vindt men in de CAO 62 twee soorten bepalingen terug:

- verplichtingen die gelden voor de ondernemingen of concerns met hoofdbestuur in België, de zgn. Belgische EOR's
- verplichtingen die gelden voor alle Belgische leden

van een EOR, ongeacht het land waar de hoofdzetel gevestigd is.

Wanneer een onderneming of concern een EOR moet oprichten, moet immers eerst nagegaan worden waar het hoofdbestuur of diens vertegenwoordiger gevestigd is. Die vestigingsplaats is bepalend voor de te volgen wetgeving.

Een voorbeeld ter verduidelijking:

Een onderneming met hoofdbestuur in Frankrijk zal zich bij de oprichting van een EOR moeten laten leiden door de Franse omzetting van de richtlijn. Voor de berekening van het aantal werknemers tewerkgesteld in de Belgische vestigingen, de wijze waarop de Belgische onderhandelaars en de Belgische leden van de EOR aangeduid worden, hun bescherming, enz. moet daarentegen beroep gedaan worden op de Belgische wetgeving. Voor de Duitse en Spaanse leden van diezelfde EOR is voor die aspecten dan weer de Duitse, resp. Spaanse wetgeving van toepassing, enz.

1.2 Een Europese ondernemingsraad, voor wie?

Niet alle ondernemingen of concerns moeten een EOR of procedure van informatie en raadpleging instellen. Zij moeten eerst en vooral een **communautaire dimensie** hebben. Dit betekent dat zij specifieke geografische en numerieke drempels moeten overschrijden (art. 3, CAO 62).

Belangrijk is echter te weten wat verstaan wordt onder een onderneming en wat men bedoelt met een concern.

Een **onderneming met een communautaire dimensie** is een onderneming met vestigingen of filialen in minstens 2 verschillende Lidstaten. De onderneming moet in totaal

ten minste 1.000 werknemers tewerkstellen in de 18 Lidstaten die de Europese richtlijn aanvaardden. En ze moet in elk van die 2 Lidstaten ten minste 150 werknemers tewerkstellen.

Onder **concern met een communautaire dimensie** wordt verstaan: de groep van ondernemingen waarbij één onderneming zeggenschap uitoefent op de andere ondernemingen (zie hiervoor p. 29). Zo'n concern moet aan volgende voorwaarden voldoen:

- ten minste 1.000 werknemers tewerkstellen in de 18 Lidstaten;
- uit ten minste 2 ondernemingen bestaan die gevestigd zijn in verschillende Lidstaten maar deel uitmaken van dezelfde groep;
- en ten minste 150 werknemers tewerkstellen in elk van die twee ondernemingen.

Een onderneming of concern met hoofdbestuur in België moet dus minstens één vestiging, resp. één onderneming hebben in één van de 17 andere Lidstaten. Op 1 mei 2004 sluiten tien nieuwe landen aan bij de Europese Unie. Dit brengt belangrijke veranderingen teweeg in verband met deze richtlijn. Vier van deze toekomstige leden hebben de richtlijn reeds omgezet in nationale wetgeving.

Anderzijds is de richtlijn ook van toepassing op de ondernemingen of concerns met communautaire dimensie waarvan het hoofdbestuur niet in één van die 18 Lidstaten gevestigd is, maar die in de 18 Lidstaten samen toch 1.000 werknemers tewerkstellen, verspreid over ten minste twee Lidstaten en met resp. in totaal meer dan 150 werknemers in elke Lidstaat, of 150 werknemers in elk van die 2 ondernemingen die in een verschillende Lidstaat gevestigd zijn.

Dit betekent dus dat Amerikaanse, Japanse of Aziatische ondernemingen of concerns die binnen de 18 Lidstaten ten minste 1.000 werknemers tewerkstellen en de geografische en numerieke drempels overschrijden, ook

een EOR of informatie- en raadplegingsprocedure moeten instellen. Het hoofdbestuur van deze ondernemingen of concerns moet dan één van de lokale directies aanduiden als zijn vertegenwoordiger. Wanneer het hoofdbestuur dus de directie van een in België gelegen vestiging of onderneming aanduidt als zijn vertegenwoordiger, wordt er een EOR naar Belgisch recht opgericht. Hetzelfde geldt wanneer het hoofdbestuur nalaat één van de Europese directies als vertegenwoordiger aan te duiden. In dat geval is het de vestiging of onderneming die het grootste aantal werknemers tewerkstelt binnen de 18 lidstaten die als vertegenwoordiger wordt aangeduid. De wetgeving van dit land is dan van toepassing.

onderneming	concern
ten minste 1.000 werknemers in de Lidstaten	ten minste 1.000 werknemers in de Lidstaten
vestigingen hebben in ten minste twee Lidstaten	ten minste twee ondernemingen die deel uitmaken van het concern in verschillende lidstaten
in ten minste twee Lidstaten één of meer vestigingen hebben waar in totaal minstens 150 werknemers tewerkgesteld zijn.	ten minste 150 werknemers tewerkstellen in een onderneming die gevestigd is in een Lidstaat en 150 werknemers in een onderneming gevestigd in een andere Lidstaat

Samengevat betekent dit dus dat een onderneming of concern in volgende gevallen een EOR of informatie- en raadplegingsprocedure moet opstarten.

Het is dan ook belangrijk de volledige geografische structuur van de onderneming of van het concern te kennen. Men moet immers weten in welke Lidstaten er vestigingen of ondernemingen zijn die tot dezelfde groep behoren. Eveneens moet men de cijfers over het aantal werknemers tewerkgesteld in de groep en in de verschillende vestigingen of afdelingen bekomen.

De EOR of procedure van informatie en raadpleging moet bovendien op alle werknemers van de groep van toepassing zijn.

Een aantal voorbeelden ter verduidelijking:

- Een onderneming met hoofdzetel in België heeft 5 vestigingen. In de hoofdzetel in België worden 120 werknemers tewerkgesteld. Er zijn twee vestigingen in Frankrijk waar resp. 50 en 100 werknemers tewerkgesteld zijn. De onderneming heeft ook nog 2 vestigingen in Portugal waar resp. 800 en 1.500 werknemers tewerkgesteld zijn. In totaal worden er in de onderneming dus 2.570 werknemers tewerkgesteld. De onderneming overschrijdt dus duidelijk de drempel van minstens 1.000 werknemers. Bovendien voldoet zij ook aan de voorwaarde dat zij in minstens 2 Lidstaten vestigingen moet hebben. En de onderneming voldoet ook aan de voorwaarde dat er ten minste 150 werknemers tewerkgesteld moeten worden in elk van die twee Lidstaten (150 in Frankrijk en 2.300 in Portugal). De onderneming zal dus een EOR of informatie- en raadplegingsprocedure moeten instellen.
- Een concern met hoofdzetel in België omvat eveneens 5 ondernemingen. Een onderneming in België met 120 werknemers, twee ondernemingen in Frankrijk waar

resp. 50 en 100 werknemers tewerkgesteld zijn en twee ondernemingen in Portugal waar resp. 800 en 1.500 werknemers tewerkgesteld zijn.

Het concern overschrijdt de drempel van minstens 1.000 werknemers. Het heeft meer dan twee ondernemingen verspreid over 3 Lidstaten. Maar alleen in de Portugese ondernemingen van het concern worden er meer dan 150 werknemers per onderneming tewerkgesteld. Er is bijgevolg niet voldaan aan de criteria voor oprichting van een EOR.

- *Een onderneming met hoofdzetel in Zwitserland heeft vestigingen in België, Nederland en Frankrijk. In haar Belgische vestigingen stelt zij 1.000 werknemers tewerk. In Nederland 520 en in Frankrijk 100. De onderneming voldoet dus aan de geografische en numerieke drempels. Zij stelt in de 3 Lidstaten samen meer dan 1.000 werknemers tewerk, en heeft in minstens 2 verschillende Lidstaten (België en Nederland) elk ten minste 150 werknemers.*

Ook al heeft Zwitserland de richtlijn dus niet ondertekend, toch moet die onderneming voor haar vestigingen in de betrokken Lidstaten een EOR instellen.

Niets belet de onderhandelaars in het akkoord tot oprichting van een EOR of instelling van een informatie- en raadplegingsprocedure die zgn. "derden"⁴ te betrekken.

Een volgende vraag die dan rijst is: met welk statuut? In een aantal reeds bestaande akkoorden is voorzien dat iedereen op gelijkwaardige basis kan deelnemen. Een aantal andere akkoorden daarentegen geven die zgn. derden het statuut van waarnemer. Sommige landen hebben het statuut van die zogenaamde "derden" ook wettelijk geregeld via de omzetting van de richtlijn in hun natio-

nale regelgeving. Zo is bijvoorbeeld in de Nederlandse wetgeving voorzien dat werknemers uit derde landen kunnen deel uitmaken van de BOG en de EOR. Ook in Spanje, Duitsland en Oostenrijk is voorzien dat werknemers uit "derde landen" kunnen deelnemen aan de bijeenkomsten van de BOG, op basis van een akkoord tussen de BOG en de centrale directie.

In de Belgische CAO 62 is daaromtrent niets bepaald. Het staat de onderhandelende partijen dus vrij in de te onderhandelen akkoorden hierrond de nodige afspraken te maken. Vanuit het ACV stellen we voor zoveel mogelijk alle Europese werknemersafgevaardigden bij de EOR of informatie- en raadplegingsprocedures te betrekken

1.3. Bepaling van het aantal werknemers in België

Om na te gaan of een onderneming of concern in totaal minstens 1.000, en in ten minste twee lidstaten minstens 150 werknemers tewerkstelt, moet men gaan kijken naar de omzetting van de richtlijn in de nationale wetgevingen. Voor de in België gelegen vestigingen of ondernemingen, gebeurt de berekening van de drempels zoals bij de sociale verkiezingen. Men moet met name het gemiddeld aantal werknemers berekenen dat in de in België gelegen vestigingen of ondernemingen tewerkgesteld was gedurende de twee jaar die voorafgaan aan de dag van het verzoek om te starten met de onderhandelingen tot oprichting van een EOR of instelling van een procedure van informatie en raadpleging.

Concreet betekent dit dat men voor iedere werknemer het totaal aantal kalenderdagen telt dat hij/zij ingeschreven was in het personeelsregister. Vervolgens deelt men

4. Het gaat hier enerzijds om de werknemersafgevaardigden uit de Europese landen die de richtlijn (nog) niet ondertekenden en anderzijds om de werknemersafgevaardigden uit de ondernemingen of vestigingen buiten Europa. Zij worden beschouwd als 'derden' omdat de richtlijn op hen (nog) niet van toepassing is.

de som van het totaal aantal kalenderdagen van alle personeelsleden door 730. Het cijfer dat men dan verkrijgt, is het gemiddeld aantal werknemers.

Een aantal preciseringen:

- Het aantal werknemers dat berekend wordt, is een gemiddelde over twee jaar. Men begint terug te tellen vanaf de datum van de aanvraag om de onderhandelingen op te starten. Er wordt een gemiddelde berekend omdat men rekening wil houden met eventuele personeelsschommelingen die zich tijdens de referteperiode zouden kunnen voordoen.
- Voor de berekening van het gemiddeld aantal werknemers wordt alleen rekening gehouden met de werknemers die door een arbeids- of leerovereenkomst verbonden zijn.

Worden gelijkgesteld met werknemers van de onderneming waar ze worden tewerkgesteld:

- de werknemers die voor een beroepsopleiding in de onderneming geplaatst zijn door de gemeenschapsinstellingen belast met de beroepsopleiding;
- de onderzoekers aangeworven door het Nationaal Fonds voor Wetenschappelijk onderzoek evenals door de geassocieerde Fondsen.

Worden voor de berekening van de drempel niet als "werknemer" beschouwd:

- de werknemer die verbonden is door een vervangingsovereenkomst;
- de uitzendkracht. Opmerking: de uitzendkrachten

worden niet als "werknemer" beschouwd enkel voor de berekening van de drempel in de uitzendkantoren. Ze zullen evenwel in aanmerking worden genomen in de gebruikende ondernemingen voor zover ze geen werknemers vervangen gedurende de schorsing van de uitvoering van de overeenkomst.

- Voor de deeltijdse werknemers werd een specifieke regeling voorzien:
 - wanneer zij minder dan $\frac{3}{4}$ van de voltijdse arbeidsduur presteren, wordt het aantal kalenderdagen dat zij ingeschreven zijn in het personeelsregister gedeeld door 2
 - wanneer zij minstens $\frac{3}{4}$ van de voltijdse arbeidsduur presteren, worden net als bij de voltijdsen, alle kalenderdagen dat zij ingeschreven waren in het personeelsregister, volledig meegeteld.

Elke dag inschrijving telt, ook al is er schorsing van de uitvoering van de overeenkomst, bv. in geval van ziekte, vakantie, loopbaanonderbreking, tijdskrediet, enz.

Voor meer verduidelijking bij berekening van de drempels, verwijzen wij u naar de ACV-brochure over Sociale verkiezingen: *Handleiding en Samenordering van de Kieswetgeving*.

De onderneming zal dus een EOR of informatie- en raadgegingsprocedure moeten instellen als er in totaal in de 18 Lidstaten 1.000 werknemers tewerkgesteld worden en er minstens in twee andere Lidstaten telkens 150 of meer werknemers tewerkgesteld worden.

1.4. Het recht om het aantal werknemers te kennen

Eén keer per kalenderjaar moet het in België gelegen hoofdbestuur, op verzoek van de werknemersvertegenwoordigers, informatie geven over het aantal werknemers in de onderneming of het concern met communautaire dimensie.

De refertedatum voor de berekening van het gemiddeld aantal werknemers, is de datum waarop aan de directie gevraagd werd de onderhandelingen te beginnen.

De werknemersafgevaardigden kunnen zelf beslissen wanneer zij die informatie opvragen. Het hoofdbestuur is echter slechts verplicht één keer per kalenderjaar die informatie te geven.

Die gegevens zijn van primordiaal belang in ondernemingen of concerns die de numerieke drempels dicht benaderen

1.5. De onderneming die zeggenschap uitoefent

In de CAO wordt het recht van de werknemersvertegenwoordigers bevestigd om door te dringen tot het niveau waarop de belangrijke beslissingen genomen worden, met name het hoofdbestuur of de centrale directie.

Voor de EOR's naar Belgisch recht wordt onder het hoofdbestuur of onder de "zeggenschap uitoefenende onderneming" verstaan: de onderneming die een overheersende invloed kan uitoefenen op een andere onderneming door eigendom, financiële deelneming, of op haar van toepassing zijnde voorschriften. Het is dus die onderneming die in staat is de andere ondernemingen van het concern te overheersen of er een beslissende invloed op uit te oefenen.

Tot bewijs van het tegendeel, wordt ervan uitgegaan dat een onderneming een overheersende invloed uitoefent op een andere onderneming, wanneer zij direct of indirect ofwel:

- a) benoemingsrecht heeft; d.w.z. meer dan de helft van de leden van het bestuurs-, leidinggevend of toezicht houdend orgaan van de onderneming kan benoemen;
- b) beslissingsrecht heeft; d.w.z. beschikt over de meerderheid van de stemmen die verbonden zijn aan de door de onderneming uitgegeven aandelen;
- c) eigendomsrecht heeft; d.w.z. de meerderheid van het geplaatst kapitaal van de onderneming bezit.

Het volstaat dat een onderneming één van deze rechten heeft, opdat er sprake zou zijn van een vermoeden van overheersende invloed.

In concerns met een ingewikkelde structuur, kunnen verschillende ondernemingen van eenzelfde concern aan één van die criteria voldoen. Daarom legt de CAO een hiërarchie van criteria vast. In eerste instantie wordt de onderneming die het benoemingsrecht heeft, geacht een overheersende invloed uit te oefenen. Voldoet geen enkele onderneming aan dit criterium, dan wordt de onderneming die het beslissingsrecht heeft, geacht een overheersende invloed uit te oefenen.

Voor de toepassing van de voormelde regels worden de stem- en benoemingsrechten van alle andere ondernemingen gevoegd bij die van de overheersende onderneming. Hetzelfde geldt ook voor de rechten van alle personen of organen die handelen onder eigen naam, maar voor rekening van de zeggingschap uitoefenende onderneming of van enige andere onderneming waarover zij zeggenschap uitoefent.

Bijzondere gevallen

1. Er wordt niet geacht vast te staan dat een overheersende invloed wordt uitgeoefend wegens het loutere feit dat een gemandateerd persoon zijn functies uitoefent op grond van de wetgeving van een lidstaat met betrekking tot de vereffening, het faillissement, de insolventie, de staking van betaling, het gerechtelijk akkoord of een soortgelijke procedure.
2. Een onderneming wordt niet beschouwd als een onderneming die zeggenschap uitoefent op een andere onderneming waarin zij participeert, wanneer het gaat om een vennootschap bedoeld in artikel 3, 5de lid a) of c) van de verordening nr. 4064/89 van de Raad van 21 december 1989 betreffende de controle op de concentraties van ondernemingen. Concreet gaat het om:
 - a) kredietinstellingen, andere financiële instellingen of verzekeringsmaatschappijen die tijdelijk deelnemingen houden die zij in een onderneming hebben verworven om ze weer te verkopen, mits zij de aan deze deelnemingen verbonden stemrechten niet uitoefenen om het concurrentiegedrag van die onderneming te bepalen, of mits zij deze stemrechten slechts uitoefenen om de verkoop van deze onderneming of van haar activa, geheel of gedeeltelijk, of de verkoop van deze deelnemingen voor te bereiden en deze verkoop in principe plaatsvindt binnen een jaar na de verwerving;
 - b) participatiemaatschappijen, voor zover de stemrechten die aan de in het bezit zijnde deelnemingen verbonden zijn, slechts worden uitgeoefend om, met name via de benoeming van de leden van de

bestuurs- of toezichtsorganen van de ondernemingen waarin zij deelnemingen houden, de volledige waarde van deze investeringen veilig te stellen en niet om rechtstreeks of onrechtstreeks het concurrentiegedrag van die ondernemingen te bepalen.

De uitsluiting waarin de verordening wat betreft de controle op concentraties van ondernemingen voorziet, is dus afhankelijk van de inachtneming van strikte voorwaarden in verband met bijzondere toestanden, met name het speculatieve karakter van de verrichtingen en de aard van de holdingmaatschappijen.

1.6. Wie is verantwoordelijk voor de oprichting van een EOR?

Artikel 8 van de CAO 62 zegt duidelijk dat het hoofdbestuur verantwoordelijk is voor het uitwerken van een procedure tot instelling van een EOR of van een informatie- en raadplegingsprocedure. Het hoofdbestuur kan zelf het initiatief nemen, of kan wachten tot de werknemers of hun vertegenwoordigers daarom vragen.

Wanneer het hoofdbestuur niet gevestigd is in één van de 18 Lidstaten, moet het een vertegenwoordiger aanwijzen in één van die Lidstaten. De richtlijn en CAO 62 zijn immers van toepassing op alle ondernemingen en concerns met een communautaire dimensie, ongeacht of het hoofdbestuur zich nu in één van de 18 Lidstaten bevindt of niet. Dus ook Amerikaanse, Japanse, Zwitserse concerns met meer dan 1.000 werknemers in de Lidstaten, met ten minste in twee verschillende Europese Lidstaten vestigingen en minstens 150 werknemers in elk van die Lidstaten, dan wel ten minste twee ondernemingen die deel uitmaken van het concern en in verschillende Lidstaten gevestigd zijn, en ten minste 150 werknemers in elk van die twee ondernemingen, moeten een EOR of informatie- en raadplegingsprocedure instellen.

Wanneer het hoofdbestuur dat buiten de Lidstaten gevestigd is geen vertegenwoordiger in één van de Lidstaten aanduidt, wordt de rol van hoofdbestuur waargenomen van het bestuur van de vestiging of onderneming met het grootste aantal werknemers. Het is dan ook de wetgeving van die betrokken Lidstaat die mee de instelling en werking van de EOR of informatie- en raadplegingsprocedure zal bepalen.

Een voorbeeld ter verduidelijking:

Een Amerikaanse multinational voldoet aan de voorwaarden tot instelling van een EOR of informatie- en raadplegingsprocedure. Het hoofdbestuur kan dan bijvoorbeeld de directie van haar Belgische vestiging aanduiden als haar vertegenwoordiger. De procedure tot instelling van de EOR of informatie- en raadplegingsprocedure wordt dan bepaald door het Belgisch recht.

Kiest die multinational daarentegen de directie van haar Spaanse vestiging als vertegenwoordiger, dan zal het een EOR naar Spaans recht worden.

Heeft de multinational geen vertegenwoordiger in Europa aangeduid, dan moet nagegaan worden welke de grootste Europese vestiging is (die met het grootste aantal werknemers). De directie van deze vestiging wordt dan beschouwd als het hoofdbestuur.

1.7. Eén of meer EOR's?

Artikel 2 van de CAO stelt dat de EOR steeds moet opgericht worden op het hoogste niveau, voor het hele concern, zelfs al omvat dit concern één of meer ondernemingen of één of meer concerns met communautaire dimensie.

In het oprichtingsakkoord kan echter wel voorzien worden dat er voor een concern verscheidene EOR's opgericht worden, bijvoorbeeld wanneer het concern actief is in verschillende sectoren⁵. De EOR, de verschillende EOR's samen of de informatie- en raadplegingsprocedure moeten echter steeds het geheel van de onderneming of het concern met een communautaire dimensie bestrijken. Uiteraard blijft die verplichting beperkt tot de ondernemingen en vestigingen in de 18 Lidstaten die de richtlijn aanvaardden.

In het akkoord moeten dus alle ondernemingen van het concern opgenomen worden, ongeacht hun grootte. Wanneer besloten wordt binnen één concern meerdere EOR's op te richten, moet duidelijk aangegeven worden welk akkoord slaat op welke ondernemingen.

5. Een onderneming of concern dat zowel actief is in de chemische sector als in de bouwsector zou dus kunnen voorzien dat er twee EOR's opgericht worden. Eén voor de vestigingen of ondernemingen actief in de chemische sector en een andere voor de vestigingen of ondernemingen actief in de bouwsector. Eventueel kan zelfs nog een overkoepelende, centrale EOR voorzien worden.

1.8. Kan men ook andere landen bij de EOR betrekken?

Zoals reeds vroeger aangehaald, kan men het toepassingsgebied van het oprichtingsakkoord uitbreiden tot zogenaamde "derde landen", landen die de richtlijn (nog) niet aanvaardden. De vakbonden, en in het bijzonder het ACV, hebben er steeds voor gepleit dat alle werknemers, ongeacht hun tewerkstellingsplaats, bij de informatie-, consultatie-, en inspraakorganen betrokken zouden worden. Het is aangewezen over de uitbreiding van de EOR te onderhandelen. Best betreft men de werknemersafgevaardigden uit deze zogenaamde "derde" landen, eventueel als waarnemer, bij de werking van de EOR.

1.9. Hoe de procedure op gang brengen?

Vanaf 22 september 1996 zijn de ondernemingen en concerns met een communautaire dimensie die onder het toepassingsgebied van de richtlijn en CAO 62 vallen, verplicht een EOR of informatie- en raadplegingsprocedure in te stellen. De procedure kan opgestart worden:

- ofwel op initiatief van het in België gelegen hoofdbestuur. Het is immers het hoofdbestuur dat verantwoordelijk is voor het uitwerken van een procedure tot instelling van een EOR of procedure ter informatie en consultatie van de werknemers.

Het Belgische hoofdbestuur moet dan ook de plaatselijke besturen en de werknemersvertegenwoordigers hiervan in kennis stellen.

- ofwel op schriftelijk verzoek van 100 werknemers of hun vertegenwoordigers, tewerkgesteld in ten minste twee vestigingen of twee ondernemingen gelegen in ten minste twee verschillende Lidstaten. Het verzoek moet gericht worden aan het hoofdbestuur. De werknemersvertegenwoordigers in België hebben het recht om aan hun plaatselijk bestuur te vragen wat de identiteit en vestigingsplaats is van het hoofdbestuur.

Een aantal preciseringen hierbij:

- Het volstaat dat één of verscheidene in de onderneming verkozen afgevaardigden het verzoek ondertekenen samen met de afgevaardigden van een andere onderneming uit een ander land. Er hoeven dus geen 100 afzonderlijke handtekeningen uit twee landen op de brief aan het hoofdbestuur te staan. De handtekeningen moeten samen wel minstens 100 werknemers vertegenwoordigen.
- Het verzoek tot opstarten van de procedure wordt best bij aangetekend schrijven aan het hoofdbestuur bezorgd. De postdatum is immers van groot belang. Het is de refertedatum voor:
 - het bepalen van het gemiddeld aantal werknemers dat in de Belgische ondernemingen of vestigingen is tewerkgesteld (art. 5 CAO);
 - de verantwoordelijkheid van het hoofdbestuur voor de uitwerking van een procedure tot instelling van een EOR of van een informatie- en raadplegingsprocedure (art. 8 en 9 CAO);
 - de oprichting van de standaard-EOR wanneer het hoofdbestuur weigert de Bijzondere Onderhandelingsgroep samen te roepen binnen 6 maanden na het verzoek van de werknemers om de procedure op te starten (art. 26 CAO);

- de oprichting van de standaard-EOR wanneer het hoofdbestuur en de Bijzondere Onderhandelingsgroep binnen 3 jaar na de dag waarop de procedure overeenkomstig artikel 9 opgestart werd, geen overeenkomst sluiten, tenzij het hoofdbestuur en de bijzondere onderhandelingsgroep samen de beslissing namen de onderhandelingen stop te zetten (art. 20 en 26 CAO).
- Het is wenselijk voorafgaandelijk contacten te leggen tussen de afgevaardigden van de verschillende landen en af te spreken door wie, wanneer en hoe de aanvraag tot opstarten van de procedure zal verstuurd worden. Als de werknemers of de werknemersafgevaardigden van elk land afzonderlijk, zonder voorafgaandelijk overleg, het verzoek om onderhandelingen op te starten opsturen, kunnen er problemen rijzen met de refertedatum !

Procedure schema



1.10. De bijzondere onderhandelingsgroep

Zodra de procedure aangevat is, wordt er een Bijzondere Onderhandelingsgroep (BOG) ingesteld (art. 10 CAO 62). Deze heeft als taak samen met het hoofdbestuur een schriftelijke overeenkomst uit te werken over het werkterrein, de samenstelling, de bevoegdheid en de zittingsduur van de EOR of meerdere EOR's. Ofwel dient deze BOG te onderhandelen over de modaliteiten voor de instelling van één of meerdere informatie- en raadplegingsprocedures.

De hierna volgende bepalingen met betrekking tot de BOG zijn alleen van toepassing op de EOR's naar Belgisch recht. Zij gelden dus enkel voor de ondernemingen of concerns met hoofdbestuur in België of ondernemingen of concerns die de directie van een Belgische onderneming of vestiging aanduiden als hun Europese vertegenwoordiger. De bepalingen zijn ook van toepassing op die ondernemingen of concerns die geen vertegenwoordiger in één van de Lidstaten aanduiden, maar in hun Belgische vestiging of onderneming het grootste aantal werknemers binnen de Lidstaten tewerkstellen.

Bevoegdheid

De BOG heeft duidelijk een tijdelijke opdracht. Het is het orgaan dat met het hoofdbestuur onderhandelt om te komen tot een akkoord over de wijze waarop de informatieverstrekking en raadpleging van de werknemers zal worden verwezenlijkt. De BOG en het hoofdbestuur moe-

ten proberen in een geest van samenwerking te komen tot een onderhandeld akkoord over de oprichting van één of meer EOR's of één of meer informatie- en raadplegingsprocedures.

Samenstelling

In de BOG zetelen alleen werknemersafgevaardigden. Elke Lidstaat waarin er één of meer vestigingen of één of meer ondernemingen zijn die tot dezelfde groep behoren, heeft recht op minstens 1 vertegenwoordiger.

In functie van het aantal werknemers tewerkgesteld in de betrokken Lidstaat, kunnen er maximum 3 extra mandaten toegekend worden. De verdeling gebeurt als volgt:

- 1 extra mandaat indien ten minste 25 % van de werknemers van de onderneming of het concern met communautaire dimensie in de betrokken Lidstaat tewerkgesteld worden;
- 2 extra mandaten indien ten minste 50 % van de werknemers van de onderneming of het concern met communautaire dimensie in de betrokken Lidstaat tewerkgesteld worden;
- 3 extra mandaten indien ten minste 75 % van de werknemers van de onderneming of het concern met communautaire dimensie in de betrokken Lidstaat tewerkgesteld worden;

Let wel: deze verdeling geldt alleen voor de EOR's naar Belgisch recht. Wanneer het hoofdbestuur in een andere Lidstaat gevestigd is, kan de verdeling van de extra mandaten anders geregeld worden !

Aanwijzing van de Belgische vertegenwoordigers⁶

De in België tewerkgestelde leden-werknemers die afgevaardigd worden voor de BOG, worden aangewezen door en onder de werknemersvertegenwoordigers in de Belgische ondernemingsraden. Bij voorkeur gebeurt die aanwijzing in onderling akkoord. Dit betekent dus dat er tussen de verschillende vakbonden afspraken gemaakt moeten worden over wie de Belgische werknemers vertegenwoordigt. Met name: uit welke vestiging of onderneming, uit welke vakbond en uit welke personeelsgroep zal die Belgische vertegenwoordiger komen ?

Wanneer er geen akkoord mogelijk is, voorziet de CAO 62 (art. 13) dat die vertegenwoordiger(s) aangeduid wordt (worden) door de organisatie die de meerderheid heeft van de OR-leden.

Wanneer er geen OR is, worden de leden-werknemers in de BOG aangewezen door en onder de werknemersafgevaardigden in de Comités voor Preventie en Bescherming op het Werk. Wanneer men er niet in slaagt die aanwijzing te regelen via onderling akkoord, gebeurt de aanwijzing door de organisatie die de meerderheid heeft van de Comité-leden.

Wanneer er geen OR en ook geen Comité voor Preventie en Bescherming is, kan elk Paritair Comité de vakbondsafvaardigingen van de ondernemingen of vestigingen machtigen de leden-werknemers voor de BOG aan te wijzen.

Wanneer er geen OR, geen Comité voor Preventie en Bescherming is, en het Paritair Comité geen machtiging gegeven heeft aan de syndicale delegaties, dan hebben de werknemers van de betrokken ondernemingen of vestigin-

gen het recht de leden-werknemers voor de BOG te verkiezen of aan te wijzen. De wijze waarop dit dient te gebeuren is echter niet verder geconcretiseerd. Er is ook geen beschermingsregeling uitgewerkt voor de niet-verkozen kandidaten.

In functie van de continuïteit van de onderhandelingen wordt ook een reservelijst (één of twee vervangers per land) samengesteld. De werknemersvertegenwoordigers op die reservelijst worden aangeduid volgens dezelfde regels als deze die gelden voor de aanduiding van de leden van de BOG.

Iedere Lidstaat heeft recht op minstens 1 vervanger. Wanneer een Lidstaat ten minste 75 % van de werknemers van de onderneming of het concern met communautaire dimensie tewerkstelt, heeft men recht op een extra vervanger.

De werknemersafgevaardigden op de reservelijst vervangen de leden van de BOG in geval van overlijden, arbeidsongeschiktheid van langere duur, moederschapsverlof, vertrek uit de onderneming of vestiging of bij ontslag van het BOG-lid.

Enkele aandachtspunten:

- De aanduiding van de werknemersvertegenwoordigers behoort tot de autonome beslissingsmacht van de werknemersafgevaardigden of de betrokken werknemers. De werkgever heeft hierin geen enkele inspraakbevoegdheid of beslissingsmacht.
- Voorrang wordt verleend aan de aanduiding door middel van een akkoord tussen de werknemersafgevaardigden. Pas als er geen akkoord mogelijk is, wordt teruggegrepen naar de aanstelling door de meerderheid.

6. De hierna volgende bepalingen die betrekking hebben op de aanduiding van de vertegenwoordiging van de in België tewerkgestelde werknemers, gelden zowel voor de EOR's naar Belgisch, als voor de EOR's naar buitenlands recht !

- Er bestaan geen numerieke drempels om bepaalde, kleinere ondernemingen uit te sluiten van het recht op vertegenwoordiging.
- Niets belet dat een vakbondsvrijgestelde aangesteld wordt als lid van de BOG. De subtiële bepaling 'leden-werknemers' in artikel 13 maakt dit mogelijk.

De namen van de leden van de BOG en de reservelijst, worden doorgegeven aan het in België gelegen hoofdbestuur. Het hoofdbestuur geeft die informatie door aan de besturen van de verschillende vestigingen of aan de verschillende ondernemingen van het concern.

Mogelijkheid beroep te doen op deskundigen

De BOG kan zich laten bijstaan door deskundigen van haar keuze. De praktische regels voor hun aanwezigheid op de vergaderingen moet vastgelegd worden in samenspraak met het hoofdbestuur.

Het in België gelegen hoofdbestuur neemt slechts de kosten voor één deskundige op zich.

Werking van de BOG

Zodra het hoofdbestuur geïnformeerd is over de namen van de leden van de BOG, moet het een eerste vergadering beleggen. Het hoofdbestuur informeert de besturen van de vestigingen of ondernemingen die tot dezelfde groep behoren hierover (art. 17 CAO 62). Deze eerste vergadering moet uiterlijk 6 maanden na de indiening van de aanvraag tot oprichting van een EOR plaatsvinden. Artikel 26 van de CAO 62 voorziet immers dat er een standaard-EOR wordt opgericht, als dit niet binnen die termijn gebeurt.

De BOG heeft het recht om vóór de bijeenkomsten met

het hoofdbestuur, voorbereidende vergaderingen te beleggen. Hiervoor moet wel het akkoord gevraagd worden van het hoofdbestuur. Zulke voorbereidingen kunnen interessant zijn om vooraf afspraken te maken tussen de verschillende werknemersdelegaties, om onder mekaar afspraken te maken over de agenda en timing van de vergaderingen, om samen met de andere werknemersafgevaardigden de strategie te bepalen.

De werkingskosten worden ten laste genomen door het in België gelegen hoofdbestuur. Het gaat hier ondermeer over de verblijfs- en verplaatsingskosten, de kosten voor het vertalen van documenten en simultaanvertaling, enz.

Beslissingen worden genomen bij meerderheid van de leden.

Beslissing om geen onderhandelingen te beginnen of ze stop te zetten

De BOG kan beslissen de onderhandelingen tot oprichting van een EOR of instelling van een informatie- en raadplegingsprocedure stop te zetten of de onderhandelingen niet eens te beginnen. Deze beslissing moet genomen worden met een 2/3 meerderheid. Dit betekent dan ook dat er in de onderneming of het concern geen EOR zal opgericht worden en ook geen informatie- en raadplegingsprocedure zal ingesteld worden.

Tenzij anders overeengekomen door de BOG en het in België gelegen hoofdbestuur, wordt de BOG dan ontbonden. Een nieuw verzoek tot onderhandelen en instelling van een BOG, kan dan pas ten vroegste twee jaar na die beslissing tot stopzetting ingediend worden, tenzij de betrokken partijen een kortere termijn vastleggen.

De subsidiaire bepalingen (bepalingen inzake standaard-EOR) zijn dan ook niet meer van toepassing.

Het ACV pleit ervoor de onderhandelingen niet stop te zetten. Reeds jaren pleiten wij er immers voor dat werknemers het recht zouden hebben op goede, grensoverschrijdende informatie en in dialoog kunnen treden met de echte decisionmakers (het hoogste niveau, diegenen die de echt belangrijke beslissingen nemen). De onderhandelingen stopzetten, wil dus zeggen (ten minste gedurende de eerstvolgende 2 jaar en langer) afstand doen van dit recht op informatie en raadpleging en ook afstand doen van de mogelijkheid om bij falende onderhandelingen een beroep te doen op de minimumnormen voor oprichting van een EOR (de zogenaamde subsidiaire bepalingen). Het lijkt ons dus aangewezen die subsidiaire bepalingen te hanteren als 'stok achter de deur'. Wanneer men er na 3 jaar onderhandelen niet in slaagt een beter, ruimer akkoord te bereiken, kan men immers steeds terugvallen op die minimumnormen. En zo'n standaard-EOR lijkt ons toch nog altijd beter dan helemaal geen EOR !

Akkoord over de oprichting van een EOR

De BOG krijgt ongeveer 3 jaar de tijd om door middel van onderhandelingen tot een akkoord te komen over de oprichting van één of meerdere EOR's of één of meerdere informatie- en raadplegingsprocedures. Als dit akkoord ondertekend is, houdt de BOG op te bestaan. Het is immers de bedoeling om, rekening houdend met de specifieke kenmerken van de onderneming of het concern, tot een akkoord te komen over zowel de samenstelling als de opdrachten van die EOR. Artikel 16 van de CAO 62 spreekt daarom ook van 'onderhandelen in een geest van samenwerking om te komen tot een akkoord'.

CAO 62 geeft echter wel aan wat er minimaal in dat akkoord geregeld moet worden. Uiteraard kunnen de betrokken partijen andere elementen aan het akkoord toevoegen.

De bepalingen voor de standaard-EOR kunnen als leidraad bij de onderhandelingen gehanteerd worden. Zij kunnen beschouwd worden als minimumregels. Met minder dan wat in deze standaard-EOR geregeld is, kunnen we bij een onderhandeld akkoord geen vrede nemen. Wanneer er 3 jaar na de dag waarop het hoofdbestuur het initiatief nam of 100 werknemers het verzoek indienen de procedure op te starten, geen overeenkomst bereikt is, worden de subsidiaire voorschriften immers van toepassing. Behoudens een 2/3-akkoord over de stopzetting van de onderhandelingen, moet dan een standaard-EOR opgericht worden.

De BOG en het hoofdbestuur beslissen dus in eerste instantie zelf over de wijze waarop zij in de toekomst grensoverschrijdend willen samenwerken, wat hun rechten en verplichtingen zullen zijn. De uitkomst van die onderhandeling, namelijk het akkoord over de oprichting van een EOR of een informatie- en raadplegingsprocedure moet schriftelijk vastgelegd worden. Het krijgt dan kracht van wet. Dit betekent dat alleen de afspraken die in de overeenkomst vastgelegd werden, op hen van toepassing zijn. De leden van de EOR kunnen dan niet meer terugvallen op de nationale minimumregels van de standaard-EOR. Als de bepalingen van de standaard-EOR voordeliger zouden uitvallen, moet dus gewacht worden tot de voorziene datum van heronderhandeling om deze eventueel mee in te schrijven in het onderhandeld akkoord.

In het onderhandeld akkoord moeten volgens de Belgische CAO minimaal volgende elementen opgenomen worden:

- de ondernemingen die behoren tot het concern, of de vestigingen die behoren tot de onderneming met communautaire dimensie;
- de samenstelling van de EOR: het aantal leden, de verdeling van de mandaten, de duur van de mandaten;

- de bevoegdheden van de EOR; de procedure voor informatieverstrekking en raadpleging;
- de plaats, frequentie en duur van de vergaderingen;
- de toe te wijzen financiële en materiële middelen die nodig zijn om de werking te garanderen;
- de duur van de overeenkomst en de procedure voor heronderhandeling van de overeenkomst.

Voor onderhandelaars kunnen akkoorden in de sector of de inhoud van zogenoemde pré-akkoorden als inspiratiebron dienstig zijn. Normaal gezien kan u die akkoorden opvragen bij de betrokken ACV-centrale en/of bij het Europees Vakverbond (dat over een zeer goede gegevensbank beschikt).

Geen EOR, wel één of meer informatie- en raadplegingsprocedures

Het hoofdbestuur en de BOG kunnen overeenkomen om geen EOR, maar wel één of meer informatie- en raadplegingsprocedures in te stellen. Als ACV pleiten we daar niet voor. We zijn voorstander van de oprichting van een EOR. Een EOR biedt de werknemersafgevaardigden uit de verschillende Lidstaten immers de mogelijkheid mekaar te ontmoeten, met mekaar van gedachten te wisselen. Zo kunnen de werknemersafgevaardigden concreet werken aan de noodzakelijk geworden internationale solidariteit.

Wanneer de BOG en het hoofdbestuur echter toch beslissen om geen EOR, maar één of meer informatie- en raadplegingsprocedures in te stellen, moeten in die overeenkomst minstens de volgende afspraken opgenomen worden:

- De kwesties waarover geïnformeerd en geraadpleegd moet worden.

Er moet namelijk informatie gegeven worden over grensoverschrijdende kwesties die aanzienlijke gevolgen hebben voor de belangen van de werknemers van de onderneming of het concern.

- De wijze waarop de werknemersvertegenwoordigers het recht kunnen uitoefenen om bijeen te komen om de verstrekte informatie te bespreken.

1.11. De standaard-EOR

De subsidiaire bepalingen, of voorschriften voor de standaard-EOR, gelden alleen voor EOR's naar Belgisch recht. Dit wil zeggen dat ze alleen gelden voor:

- ondernemingen of concerns met hoofdbestuur in België;
- ondernemingen of concerns wiens hoofdbestuur buiten één van de 18 Lidstaten gevestigd is, maar een Belgische directie als vertegenwoordiger aanduiden.
- ondernemingen of concerns met hoofdbestuur buiten de betrokken Lidstaten die geen vertegenwoordiger in één van de 18 Lidstaten aanduiden, maar wat hun Europese vestigingen betreft, in België het grootste aantal werknemers tewerkstellen.

Deze voorschriften voor de standaard-EOR zijn van toepassing wanneer:

- het hoofdbestuur en de BOG daartoe besluiten;
- het hoofdbestuur weigert de BOG samen te roepen binnen 6 maanden na het verzoek de onderhandelingen tot instelling van een EOR of informatie- en raadplegingsprocedure op te starten;
- het hoofdbestuur en de BOG binnen 3 jaar na de dag waarop de onderhandelingsprocedure opgestart werd, geen overeenkomst gesloten hebben, tenzij er met 2/3-meerderheid beslist werd de onderhandelingen stop te zetten.

Ze werden in de CAO 62 opgenomen om te vermijden dat bepaalde ondernemingen of concerns omwille van één of andere obstructiepolitiek geen EOR zouden moeten oprichten. Er wordt bijgevolg automatisch overgegaan tot de oprichting van een standaard-EOR in de drie hierboven vermelde situaties.

Wij noemen dit een standaard-EOR omdat de bepalingen gelden voor alle ondernemingen of concerns die zich in één van de drie bovengenoemde situaties bevinden. In tegenstelling tot de onderhandelde akkoorden (type 1 en type 2) kunnen ze niet meer gewijzigd worden. De bepalingen moeten onverkort worden toegepast.

Zoals reeds eerder gezegd, adviseren wij onze onderhandelaars in de BOG's deze voorschriften te hanteren als minimumbepalingen voor de onderhandelde akkoorden. Wanneer men er niet in slaagt door middel van onderhandelingen tot een beter, ruimer akkoord te komen, kan men immers steeds op deze subsidiaire bepalingen terugvallen. Het is dus de stok achter de deur voor de ondernemingen of concerns die om één of andere reden geen EOR willen oprichten, of zelfs met een onderhandeld akkoord toch nog onder de minimumbepalingen willen gaan

Bevoegdheden

De bevoegdheid van de standaard-EOR naar Belgisch recht is beperkt tot informatieverstrekking en raadpleging over vraagstukken die van belang zijn voor:

- de hele onderneming of het hele concern,
- of voor minstens twee vestigingen of ondernemingen in verschillende Lidstaten.

Bovendien is de bevoegdheid beperkt tot die materies die betrekking hebben op vestigingen of ondernemingen in de Lidstaten. Kwesties die slechts voor één vestiging van belang zijn worden dus niet als transnationaal beschouwd terwijl ze toch gevolgen kunnen hebben voor

de groep. In het kader van de (eventuele) herziening van de richtlijn wil het EVV de notie "transnationale kwesties" uitbreiden

Samenstelling

De standaard-EOR naar Belgisch recht bestaat uit werknemers van de onderneming of het concern. Zij worden door de werknemersafgevaardigden aangeduid. Als er geen werknemersafgevaardigden zijn, worden zij gekozen of aangewezen door alle werknemers. Vakbondsvrijgestelden kunnen dus geen lid zijn van de standaard-EOR ! Niets belet echter hen als deskundige te laten deelnemen aan de vergaderingen.

Elke Lidstaat waar er een vestiging of onderneming van dezelfde groep is, kan één lid aanduiden.

Op basis van het aantal tewerkgestelde werknemers kan een Lidstaat bijkomende mandaten opnemen:

- 1 extra mandaat, indien ten minste 10 % van de werknemers in de betrokken Lidstaat tewerkgesteld zijn;
- 2 extra mandaten, indien ten minste 20 % van de werknemers in de betrokken Lidstaat tewerkgesteld zijn;
- 3 extra mandaten, indien ten minste 40 % van de werknemers in de betrokken Lidstaat tewerkgesteld zijn;
- 4 extra mandaten, indien ten minste 60 % van de werknemers in de betrokken Lidstaat tewerkgesteld zijn;
- 5 extra mandaten, indien ten minste 75 % van de werknemers in de betrokken Lidstaat tewerkgesteld zijn.

Elke Lidstaat kan dus minstens één en maximum 6 vertegenwoordigers in de standaard-EOR aanduiden.

We wijzen er nogmaals op dat deze verdeling alleen geldt voor EOR's naar Belgisch recht. EOR's van ondernemingen of concerns met hoofdbestuur of vertegenwoordiger van het hoofdbestuur buiten België, volgen de voorschriften van de standaard-EOR in de Lidstaat waar het hoofdbe-

stuur of diens vertegenwoordiger gevestigd is. De bepalingen inzake samenstelling zijn daar niet noodzakelijk dezelfde ! Belgische werknemers van een onderneming met hoofdbestuur in Duitsland zullen dus moeten nagaan wat er daaromtrent in de Duitse wetgeving ingeschreven is. Belgische werknemers van een onderneming met hoofdbestuur in Frankrijk moeten de Franse wetgeving volgen, enz.

In functie van de continuïteit van de standaard-EOR wordt er een reservelijst samengesteld. Enkel in geval van overlijden, arbeidsongeschiktheid van langere duur, moederschap, vertrek uit de onderneming of vestiging, of ontslag van het lid kunnen de werknemersvertegenwoordigers op die reservelijst deelnemen aan de vergaderingen van de EOR. Het zijn dus geen plaatsvervangers die het effectief lid kunnen vervangen telkens als dit om één of andere reden verhinderd is. Men wil hiermee uitdrukkelijk stellen dat de werknemersafgevaardigde in de EOR telkens dezelfde persoon moet zijn.

Elke Lidstaat krijgt minstens één vervanger. Er kan een extra vervanger aangeduid worden indien ten minste 75 % van de werknemers van de onderneming of het concern in de betrokken Lidstaat tewerkgesteld worden.

Wijze van aanduiding van de leden van de standaard-EOR

De in België tewerkgestelde leden van de standaard-EOR worden aangeduid door en onder de leden van de ondernemingsraad (raden). Net als bij de BOG wordt aan de werknemersafgevaardigden gevraagd, de aanduiding via

een akkoord onder de verschillende vakbonden te regelen. Wanneer een dergelijk akkoord onmogelijk blijkt, worden de leden van de EOR aangewezen door de meerderheid van die vertegenwoordigers.

Wanneer er geen OR is, worden de afgevaardigden voor de EOR aangewezen door en onder de leden van het Comité voor Preventie en Bescherming op het werk (het vroegere Comité Veiligheid).

Wanneer er geen OR en ook geen Comité voor Preventie en Bescherming op het werk is, kan elk Paritair Comité de vakbondsafvaardigingen machtigen de leden van de EOR aan te wijzen.

Wanneer er geen OR en ook geen Comité is, en er werd door de Paritaire Comités geen machtiging gegeven aan de vakbondsafvaardigingen om de leden van de EOR aan te wijzen, dan hebben de werknemers van de onderneming of van de vestiging het recht de leden van de EOR aan te wijzen of te verkiezen.

Wanneer een onderneming of concern na 3 jaar onderhandelen met de BOG geen akkoord bereikt heeft, en moet terugvallen op de bepalingen van de standaard-EOR, worden de leden van de BOG dus niet automatisch de leden van de EOR. De procedure voorziet dat via een akkoord, andere leden kunnen aangeduid worden, of indien er geen akkoord mogelijk is, de leden aangeduid worden door aanwijzing vanuit de meerderheid.

Het mandaat van de leden van de standaard-EOR duurt 4 jaar.

Samenstelling van een beperkt comité

Voor grote EOR's bestaat de mogelijkheid te werken met een beperkt comité. Dit beperkt comité mag maximum 3 leden tellen (art. 33 CAO 62). De samenstelling van een beperkt comité is dus geen verplichting. Het zijn de leden van de EOR zelf die beslissen of het wenselijk is met zo'n beperkt comité te werken, bijvoorbeeld wanneer het gaat om een EOR met heel veel leden.

De EOR-leden kunnen ook zelf in het huishoudelijk reglement van de EOR de regels vastleggen met betrekking tot de geografische verdeling van de mandaten voor dit beperkt comité.

Bij de beslissing een beperkt comité op te richten, moet men rekening houden met de rol die dit comité zal vervullen. Vooral wanneer zich in het concern bijzondere omstandigheden voordoen die de werknemers in belangrijke mate treffen, speelt het beperkt comité een niet te onderschatten rol.

Vergaderingen

De standaard-EOR heeft het recht om minstens éénmaal per jaar met het in België gelegen hoofdbestuur te vergaderen. De bedoeling is de werknemersafgevaardigden in te lichten en te raadplegen over de ontwikkeling van de activiteiten van de onderneming of het concern en over de vooruitzichten. Het hoofdbestuur dient hiervoor een verslag te maken, dat aan de leden van de EOR wordt bezorgd. In het samenwerkingsprotocol wordt bepaald binnen welke termijn en op welke wijze dit verslag aan de leden van de EOR bezorgd wordt.

De EOR of het beperkt comité, hebben het recht om vóór elke vergadering met het in België gelegen hoofdbestuur te vergaderen zonder dat het hoofdbestuur daarbij aanwezig is.

Bovendien hebben de EOR-leden en leden van het beperkt comité, het recht zich te laten bijstaan door een deskundige van hun keuze, voor zover dit voor het verrichten van hun taken noodzakelijk is. In het samenwerkingsprotocol moeten daarover praktische afspraken gemaakt worden. Bovendien bepaalt de CAO 62 dat het in België gelegen hoofdbestuur slechts voor één deskundige de financiële kosten moet betalen.

Informatie die verstrekt moet worden

Tijdens de jaarlijkse bijeenkomsten met het hoofdbestuur moet volgende informatie verstrekt worden (CAO 62 art. 36):

- de structuur van de onderneming of het concern;
- de financieel-economische situatie;
- de vermoedelijke ontwikkelingen van de activiteiten;
- productie en afzet;
- de situatie en trend van de werkgelegenheid;
- de investeringen;
- wezenlijke veranderingen in de organisatie;
- de invoering van nieuwe arbeidsmethoden of fabricageprocedures;
- de verplaatsing van de productie, fusies, inkrimping of sluiting van ondernemingen, vestigingen of belangrijke delen;
- collectief ontslag.

Deze gegevens slaan op het hele concern of op de gehele onderneming (alle vestigingen). Het gaat dus zowel over informatie over het verleden (het voorbije jaar), als informatie over de toekomst (toekomstverwachtingen of vooruitzichten). De opsomming van artikel 36 is ook niet beperkend. Het gaat om de informatie die minimaal moet gegeven worden. Wil het hoofdbestuur meer informatie geven, dan kan dit.

Speciale vergaderingen

Wanneer zich bijzondere omstandigheden voordoen die aanzienlijke gevolgen hebben voor de belangen van de werknemers, heeft het beperkt comité of indien er geen beperkt comité opgericht werd, de EOR, het recht geïnformeerd en geraadpleegd te worden.

Als 'bijzondere omstandigheden die aanzienlijke gevolgen hebben voor de belangen van de werknemers', vermeldt CAO 62:

- verplaatsing, sluiting van de ondernemingen of vestigingen;
- collectief ontslag.

Het gaat hier niet uit een uitputtende lijst van situaties. In de tekst van de CAO 62 is immers vooral het woordje 'met name' belangrijk. De EOR-leden kunnen dus oordelen dat andere dan de hier opgesomde omstandigheden, de bijeenroeping van een speciale vergadering noodzakelijk maken.

Het beperkt comité, of als er geen beperkt comité samengesteld werd, de EOR, heeft het recht op zijn verzoek een vergadering te beleggen met het in België gelegen hoofdbestuur of een ander geschikt bestuursniveau met eigen beslissingsbevoegdheid. De bedoeling van deze vergadering is informatie te krijgen en geraadpleegd te worden over de maatregelen die een aanzienlijke invloed hebben op de belangen van de werknemers.

In het samenwerkingsprotocol wordt bepaald op welke wijze die speciale vergaderingen samengeroepen worden.

Aan die bijeenkomsten met het beperkt comité mogen ook de leden van de EOR die verkozen of aangewezen werden door de vestigingen of ondernemingen die rechtstreeks betrokken zijn bij de bewuste maatregelen, deelnemen.

Die informatie- en raadplegingsvergadering moet zo snel mogelijk plaatsvinden en op een ogenblik waarop informatie en raadpleging nog zinvol zijn. Hiermee stelt de wetgever duidelijk dat de vergadering moet plaats hebben op een ogenblik dat het te geven advies de beslissingen van het hoofdbestuur nog kan beïnvloeden. Spijtig genoeg is de richtlijn hierover niet voldoende duidelijk. De notie "op een ogenblik waarop die informatie en raadpleging nog zinvol zijn" geeft dikwijls problemen in de EOR. Rechtspraak preciseert nochtans deze notie. (i.v.m het arrest Renault: zie hiervoor bij "rechtspraak"). De richtlijn over de rol van de werknemer in de "Europese Vennootschap" en de richtlijn "Informatie en consultatie" op Europees niveau geven een verruimde definitie inzake "informatie en consultatie" (zie hiervoor hoofdstukje over de Europese Vennootschap).

Ook voor deze speciale vergaderingen wordt door het hoofdbestuur of door het geschikte bestuursniveau van de onderneming een verslag gemaakt. Na afloop van de vergadering of binnen een redelijke termijn, wordt hierover een advies uitgebracht.

Ook voor deze vergaderingen kan het beperkt comité of de EOR zich laten bijstaan door deskundigen. Het in België gelegen hoofdbestuur moet slechts de kosten voor één deskundige op zich nemen.

De vergaderingen die op transnationaal niveau plaatsvinden, doen geen afbreuk aan de verplichtingen van de lokale, Belgische, directies inzake informatie aan de OR(en) en/of syndicale delegatie(s).

Werking

De EOR dient een aantal afspraken te concretiseren in een huishoudelijk reglement. Dit is nog iets anders dan het in artikel 48 van de CAO 62 bepaalde samenwerkingsprotocol ! Het huishoudelijk reglement regelt de interne werking van de EOR, die enkel uit werknemers is samengesteld. In het huishoudelijk reglement moet bijvoorbeeld afgesproken worden wie de vergaderingen zal voorzitten, wie zorgt voor de uitnodigingen, op welke manier er punten aan de agenda gezet kunnen worden, wie zorgt voor de verslaggeving, of het verslag aan alle leden van de EOR bezorgd wordt en door wie, in welke talen de documenten verspreid worden, welke de werktaal of werktalen zijn voor de bijeenkomsten met de EOR, ...

Het samenwerkingsprotocol daarentegen regelt de punten die voor de goede organisatie van het hoofdbestuur en de leden van de EOR belangrijk zijn. Het gaat in dit geval dus om punten die tussen het hoofdbestuur en de werknemersafgevaardigden afgesproken worden.

De EOR of het beperkt comité kunnen zich, voor zover dit voor het verrichten van hun taken noodzakelijk is, laten bijstaan door deskundigen. Het samenwerkingsprotocol stelt de praktische regels vast voor de aanwezigheid van deskundigen op de vergaderingen van de EOR en het beperkt comité. Het in België gelegen hoofdbestuur neemt slechts voor één deskundige de financiële kosten op zich.

De uitgaven in functie van de werking van de EOR worden gedragen door het in België gelegen hoofdbestuur. Tenzij anders is overeengekomen, worden de kosten voor het organiseren van de vergaderingen, de vertaalkosten, de reis- en verblijfskosten van de EOR-leden en het beperkt comité, ten laste genomen door het hoofdbestuur. Bovendien moet het hoofdbestuur alle nodige

financiële en materiële middelen vrijmaken opdat de leden van de EOR hun opdracht naar behoren kunnen vervullen. Dit impliceert dat het dus niet voldoende is dat het hoofdbestuur de kosten voor de vergaderingen, reis- en verblijfskosten van de EOR-bijeenkomsten draagt. Het hoofdbestuur is er ook toe gehouden de kosten op zich te nemen voor de initiatieven die de werknemersafgevaardigden nemen om de werknemers die zij vertegenwoordigen, in te lichten over de inhoud en de resultaten van de informatie- en raadplegingsprocedure in de EOR.

Hernieuwing van de standaard-EOR

Vier jaar na de oprichting van de standaard-EOR moet er overgegaan worden tot hernieuwing van de EOR. Ofwel moet dan de onderhandelingsprocedure opgestart worden om te komen tot een nieuwe, onderhandelde overeenkomst inzake de instelling van een EOR of van een informatie- en raadplegingsprocedure.

Indien besloten wordt de onderhandelingsprocedure voor een nieuw, onderhandeld akkoord op te starten, vervult de standaard-EOR de functie van BOG. De standaard-EOR blijft werken tijdens de duur van de procedure.

Indien wordt besloten de onderhandelingen niet aan te vatten, of indien het in België gelegen hoofdbestuur en de EOR er niet in slagen een overeenkomst te sluiten binnen een termijn van 3 jaar, moet opnieuw een EOR worden opgericht volgens de subsidiaire voorschriften. Er wordt dan, met andere woorden, een nieuwe standaard-EOR opgericht.

1.12. Faciliteiten

De in België tewerkgestelde EOR-leden én de werknemersvertegenwoordigers van alle in België gelegen technische bedrijfseenheden (TBE's) die onder het toepas-

singsgebied van de EOR vallen, moeten de nodige tijd en middelen krijgen zodat de EOR-leden de werknemersvertegenwoordigers van alle TBE's kunnen inlichten over de inhoud en de resultaten van de informatie- en raadplegingsprocedure binnen de EOR. Belangrijk is dus dat niet alleen de EOR-leden, maar **alle werknemersafgevaardigden van alle in België gelegen TBE's**, de nodige tijd en middelen moeten krijgen om informatie te krijgen over de inhoud en de resultaten van de informatie- en raadplegingsprocedure en door te spelen.

Niets belet dus dat er vergaderingen belegd worden met alle afgevaardigden van het concern op eenzelfde plaats. Deze faciliteiten gelden voor alle Belgische afgevaardigden in de EOR, ongeacht het land waar het hoofdbestuur of diens vertegenwoordiger gevestigd is.

Verschillende initiatieven zijn reeds genomen om de grensoverschrijdende informatie-uitwisseling te bevorderen. Om zo toe te laten dat informatie doorstroomt naar alle geledingen. Sommige akkoorden voorzien de mogelijkheid voor de leden van de EOR of het beperkt comité om de verschillende vestigingen van de groep te bezoeken. In bepaalde gevallen hebben werknemersvertegenwoordigers krachtige communicatienetwerken opgezet. Internationale seminars worden door de werknemersvertegenwoordigers georganiseerd; soms samen met de directie van de groep. Op Belgisch vlak hebben de EOR's het ontstaan van syndicale inter-zetel-vergaderingen gestimuleerd. Zo kon men de informatie-uitwisseling en de coördinatie ervan op verschillende niveaus verbeteren.

1.13. Bescherming

De leden van de BOG, de EOR of de werknemersvertegenwoordigers die betrokken worden in de grensoverschrijdende informatie- en raadplegingsprocedures (CAO 62 art. 25), hebben dezelfde rechten en genieten van dezelfde bescherming als de werknemersafgevaardigden in de OR. Deze bescherming en faciliteiten gelden in het bijzonder voor de deelname aan vergaderingen en eventuele voorbereidende vergaderingen, en de betaling van het loon voor de duur dat zij moeten afwezig zijn om hun taak te vervullen. Hieruit kan afgeleid worden dat niet alleen de vergadertijd geldt als arbeidstijd, maar ook de tijd die zij moeten besteden aan het voorbereiden van de vergaderingen, het informeren van de betrokken werknemersvertegenwoordigers, ...

Op te merken valt dat met 'leden', zowel de gewone leden als de leden op de reservelijst bedoeld worden.

In het gemeenschappelijk advies van de NAR-CRB wordt er ook op gewezen dat onder 'dezelfde rechten en dezelfde bescherming' ook de bescherming tegen arbeidsongevallen verstaan moet worden. De Minister van Sociale Zaken heeft in de circulaire 233 van 13 juli 1995 de verzekeraars dan ook gevraagd de verzekering tegen arbeidsongevallen zoals bepaald in de wet van 10 april 1971, uit te breiden tot alle verplaatsingen in het kader van de EOR.

1.14. Wijzigingen in de structuur of omvang van de onderneming of het concern

Bij veranderingen in de structuur of omvang van de onderneming kunnen er problemen rijzen wat het behoud of de toevoeging van de mandaten betreft. Daarom stelt

CAO 62 dat in de onderhandelde akkoorden voor oprichting van een EOR of het samenwerkingsprotocol de nodige afspraken moeten gemaakt worden over wat er in die situatie(s) dient te gebeuren.

De onderhandelaars (leden van de BOG) moeten er dus over waken dat in de onderhandelde akkoorden afspraken gemaakt worden over het behoud of de toevoeging van mandaten in geval van veranderingen in de structuur of omvang van het concern of de onderneming met communautaire dimensie.

De leden van de standaard-EOR moeten in het samenwerkingsprotocol eveneens de nodige praktische oplossingen voorzien om in geval van veranderingen in de structuur of omvang van het concern of de onderneming met communautaire dimensie, het aantal mandaten te behouden of eventueel extra mandaten toe te voegen.

Een ander probleem doet zich voor, wanneer het aantal werknemers in de onderneming of het concern met communautaire dimensie, onder de vereiste drempels inzake tewerkstelling zakt. De CAO voorziet in dit geval een overgangsregeling.

Wanneer de numerieke drempels (1.000 werknemers in de verschillende Lidstaten, 150 werknemers in minstens 2 vestigingen of 2 ondernemingen in minstens 2 verschillende Lidstaten) niet meer bereikt zijn, blijven de overeenkomsten inzake de oprichting van een BOG, de oprichting van een EOR of instelling van een informatie- en raadplegingsprocedure, of de standaard-EOR, bestaan voor een overgangsperiode van 6 maanden.

Zodra de drempels weer overschreden worden, kan de onderhandelingsprocedure weer opgestart worden en kan er een nieuwe EOR opgericht worden.

1.15. Samenwerkingsprotocol

Zoals reeds eerder vermeld, heeft het samenwerkingsprotocol betrekking op de afspraken die moeten gemaakt worden voor de samenwerking tussen de leden van de EOR en het hoofdbestuur. Het is een instrument waarmee vermeden kan worden dat het hoofdbestuur eenzijdig een aantal beslissingen neemt. Het biedt beide partijen ook de garantie dat er duidelijke afspraken gemaakt worden over wie waarvoor verantwoordelijk is, enz.

Voor de goede organisatie van de informatie- en raadplegingsvergaderingen moeten minimaal de volgende punten in een samenwerkingsprotocol geregeld worden:

- wie neemt het voorzitterschap van die vergaderingen op zich;
- wie verzorgt het secretariaat;
- wie is verantwoordelijk voor het opstellen van de agenda van deze vergaderingen;
- wie roept de speciale vergaderingen bijeen en op welke wijze dient dit te gebeuren;
- wie is verantwoordelijk voor de verspreiding van de verslagen; aan wie worden die verslagen bezorgd;
- wat moet er gebeuren in geval van wijzigingen in de structuur en omvang van de onderneming of het concern; blijven de bestaande mandaten onbeperkt behouden; kunnen er nieuwe mandaten toegekend worden;
- onder welke voorwaarden kunnen deskundigen deelnemen aan deze vergaderingen;
- de budgettaire afspraken;
- de kosten voor vertaling van documenten en het tolken tijdens de vergaderingen.

Het gaat hier niet om een limitatieve lijst. Beide partijen zijn vrij ook andere afspraken in het samenwerkingsprotocol op te nemen. Belangrijk is echter dat het protocol tot stand komt op basis van onderhandelingen. De ene

partij kan dus niet zomaar aan de andere partij een aantal eisen opdringen. Bij de standaard-EOR is dit protocol trouwens het enig mogelijke voorwerp van onderhandelingen. Alle andere zaken zijn dwingend geregeld.

1.16. Vrijwillige akkoorden gesloten vóór 23 september 1996

Zoals reeds vroeger gesteld, zijn de bepalingen van CAO 62 niet van toepassing op de geldige akkoorden die reeds vóór 23 september 1996 afgesloten werden. Het was de uitdrukkelijke bedoeling van de Europese wetgever de vrijheid om vrijwillige akkoorden te kunnen afsluiten los van de richtlijn, te vrijwaren. Die akkoorden moesten, aldus de wetgever, wel aan een aantal voorwaarden voldoen. In eerste instantie moesten zij afgesloten worden vóór de toepassing van de richtlijn in het nationaal recht omgezet werd. Dus vóór 23 september 1996. Vervolgens werd aan die akkoorden ook de voorwaarde verbonden dat het moest gaan om een geldig akkoord.

Volgens CAO 62 kunnen de akkoorden die voldoen aan onderstaande criteria, voor het Belgisch recht als **geldig akkoord** worden beschouwd:

- Het moet gaan om een schriftelijk akkoord.
- Het akkoord moet gelden voor alle werknemers tewerkgesteld in één van de 18 Lidstaten.
- Het akkoord moet voorzien in transnationale informatie en raadpleging van de werknemers.
- En het moet bovendien afgesloten zijn met representatieve onderhandelaars. Dit betekent dat de vrijwillige akkoorden die met een Belgisch hoofdbestuur of vertegenwoordiger in België gesloten werden bijkomend

moeten voldoen aan volgende criteria:

- Gesloten zijn met nationale representatieve werknemersorganisaties die in de betrokken Lidstaat gemachtigd zijn collectieve akkoorden te sluiten en die in de onderneming, het concern of de vestiging vertegenwoordigd zijn.
- Ofwel met de meerderheid van de werknemersafgevaardigden die zitting hebben in de door de nationale regels van de betrokken Lidstaten vastgestelde organen ter informatie en raadpleging.
- Ofwel rechtstreeks met de meerderheid van de werknemers gesloten, wanneer er in een bepaalde Lidstaat geen werknemersvertegenwoordiging is in de vestiging(en) en/of onderneming(en).
- Ofwel gesloten zijn met Europese werknemersorganisaties die de instemming gekregen hebben van de in de vestiging of de onderneming vertegenwoordigde vakbondsorganisaties.
- Ofwel iedere andere overeenkomst waarvan de geldigheid wordt erkend door in België op nationaal vlak opgerichte interprofessionele werknemersorganisaties vertegenwoordigd in de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven en in de Nationale Arbeidsraad en die ten minste 50.000 leden tellen, en vertegenwoordigd zijn in de betrokken ondernemingen. Concreet gaat het hier dus over de akkoorden die achteraf door het ACV, het ABVV en/of het ACLVB erkend worden.

De representativiteit zoals die in CAO 62 bepaald is, garandeert dat de werknemersvertegenwoordigers uit alle betrokken landen rechtstreeks of onrechtstreeks zullen meewerken. Bovendien zegt de CAO in alle duidelijkheid dat bij het sluiten van de akkoorden de representatieve vakbonden en daarna de werknemersvertegenwoordigers die zitting hebben in de informatie- en raadplegingsorganen, voorrang hebben. Pas als er geen dergelijke onderhandelaars in de onderneming zijn, kan het akkoord rechtstreeks, met de meerderheid van de werknemers gesloten worden.

Tot wanneer is een vrijwillig akkoord geldig ?

Een vrijwillig gesloten akkoord dat geldig is volgens de criteria van de CAO 62, blijft geldig tot de datum waarop het verstrijkt. Dus tot de einddatum die in het akkoord voorzien is. De partijen kunnen dan beslissen het akkoord te verlengen of niet. Als de partijen beslissen het akkoord niet te verlengen, of niet akkoord geraken over de verlenging, moeten ze nieuwe onderhandelingen opstarten volgens de in de CAO bepaalde procedure. Er moet dan een BOG opgericht worden.

In principe is het dus niet raadzaam een vrijwillig gesloten akkoord zomaar op te zeggen. Het risico is immers reëel dat men dan gedurende enkele maanden of jaren geen EOR of geen informatie- en raadplegingsprocedure meer heeft. Wanneer één van de partijen het akkoord opzegt (bijvoorbeeld omdat één van de vakbonden vindt dat het akkoord onder de voorschriften voor de standaard-EOR zit), moet er immers eerst een nieuw verzoek tot instelling van een EOR of informatie- en raadplegingsprocedure aan het hoofdbestuur gericht worden. Er moet dan opnieuw een BOG samengesteld worden en er moeten nieuwe onderhandelingen opgestart worden. Er zou dus minstens een periode van 6 maanden⁷, en in het slechtste geval een periode van 3 jaar kunnen volgen⁸, tijdens de welke de werknemers verstoken blijven van het reeds vroeger afgedwongen recht op grensoverschrijdende informatie en raadpleging.

2 PUNTEN DIE BIJ WET GEREGLD ZIJN

Omwille van louter juridisch-technische redenen was het niet mogelijk alles per CAO te regelen. Om de omzetting van de richtlijn volledig te realiseren, verschenen in het staatsblad twee wetten (23 april 1998) en een KB (10 augustus 1998). Deze regelen ondermeer het toepasselijk recht, de vertrouwelijke informatie, de ontslagbescherming en het toezicht en sancties.

2.1 Het toepasselijk recht

De regels voor het begrip concern met een communautaire dimensie en de regels over de bepaling van de zeggenschap uitoefenende onderneming in het kader van een concern met communautaire dimensie, zijn onderworpen aan het recht van de Lidstaat waarvan het recht die onderneming beheerst.

Wanneer het recht dat de zeggenschap uitoefenende onderneming beheerst, niet dat van een Lidstaat is, is het toepasselijke recht dat van de Lidstaat waar de vertegenwoordiger van de onderneming of, indien er geen vertegenwoordiger is, dat van de Lidstaat waar het bestuur van de onderneming van het concern met het grootste aantal werknemers gevestigd is.

2.2 Vertrouwelijke informatie

In principe moeten de leden van de BOG en de EOR alle informatie ontvangen. In sommige gevallen kan het

⁷ Dit in de veronderstelling dat het hoofdbestuur weigert in te gaan op het verzoek van de werknemers om een nieuwe BOG samen te brengen. De voorschriften voor de standaard-EOR worden daarna onverkort van kracht.

⁸ Uitgaande van de veronderstelling dat het hoofdbestuur toch opnieuw rond de onderhandelingsstafel wil gaan zitten, maar niet zo direct geneigd is in te gaan op de vragen van de BOG, al was het maar om de oprichting van die nieuwe EOR met maximum 3 jaar uit te stellen.

hoofdbestuur echter aan de leden van de BOG en de EOR en aan de deskundigen:

- het vertrouwelijke karakter melden van bepaalde inlichtingen wanneer de bekendmaking ervan de onderneming ernstig zou kunnen schaden. Deze gegevens mogen dus **niet aan derden bekend** gemaakt worden. De informatie wordt in dit geval dus wel aan de leden van de BOG, de leden van de EOR, de deskundigen en de werknemersvertegenwoordigers in de informatie- en raadplegingsprocedures bezorgd, maar zij mogen die informatie niet doorgeven aan derden binnen of buiten de onderneming.
- **bepaalde informatie niet verstrekken**, wanneer zij van die aard is dat zij op grond van objectieve criteria, de betrokken ondernemingen ernstig in hun functioneren zou belemmeren, dan wel hen zou schaden. Het gaat hier om dezelfde lijst van gegevens als deze van het artikel 27 van het KB van 27 november over de EFI namelijk over:
 - de informatie over de distributiemarges;
 - de mededeling van het omzetcijfer in absolute waarde en de uitsplitsing per subgeheel;
 - het niveau en de evolutie van de kostprijs en verkoopprijs per eenheid;
 - de gegevens over de kostenverdeling per product of per subgeheel;
 - informatie over het programma en de algemene vooruitzichten van de onderneming in de distributiesector: de plannen voor het vestigen van nieuwe verkooppunten;
 - de gegevens inzake wetenschappelijk onderzoek;
 - de uitsplitsing per subgeheel van de gegevens in verband met de resultatenrekening.

Bij onenigheid over de toepassing van de hoger genoem-

de lijst bestaat de mogelijkheid om bij de arbeidsrechtbank een beroep in kortgeding in te stellen.

2.3 Ontslagbescherming van de werknemersvertegenwoordigers

De Belgische vertegenwoordigers in de BOG en de EOR moeten worden beschermd tegen ontslag, overplaatsing en discriminatie. Dergelijke bescherming bestaat reeds voor de werknemersvertegenwoordigers in de Belgische ondernemingsraden, de Comités voor Preventie en Bescherming en voor de syndicaal afgevaardigden (cfr. de Bijzondere Ontslagbeschermingswet van 19 maart 1991). Dezelfde Bijzondere Ontslagbeschermingswet is van toepassing op de leden van de BOG, de EOR en de werknemersvertegenwoordigers in de informatie- en raadplegingsprocedures voor elk ontslag dat plaatsvindt in een periode die aanvangt de dertigste dag voorafgaand aan hun aanwijzing en die eindigt de dag waarop hun mandaat een einde neemt.

Let wel: de werknemersvertegenwoordigers die aangesteld of verkozen werden in het kader van een akkoord van voor 23 september 1996, vallen echter buiten de toepassing van deze bescherming !

2.4. Toezicht en sancties

Elke Lidstaat moet erop toezien dat de besturen en hoofdbesturen de regels naleven.

De representatieve organisaties van werknemers kunnen bij de arbeidsgerechten een vordering indienen tot beslechting van alle geschillen in verband met de toepassing van de wet van 23 april 1998 houdende begeleiden de maatregelen met betrekking tot een Europese ondernemingsraad of van een procedure in ondernemingen met een communautaire dimensie of in concerns met een



communautaire dimensie ter informatie en raadpleging van de werknemers.

Voor de werknemers die onder CAO 62 vallen, was de NAR van oordeel dat na de algemeen bindend verklaring van de CAO 62, het passend toezicht kan worden gehouden en dat in geval van overtreding de passende sancties kunnen worden opgelegd.

Het zijn de ambtenaren van de arbeidsinspectie die toezien op de naleving van de regels in verband met de EOR.



AANDACHTSPUNTEN VOOR DE ONDERHANDELAARS

Hieronder geven wij u een indicatieve lijst met punten die bij de oprichting van een EOR aan bod kunnen komen. Het is geen model dat absoluut gevolgd moet worden, maar een checklist of lijst met aandachtspunten voor onderhandelaars. De diverse types bedrijfsgroepen en de verschillende interne collectieve arbeidsrelaties vragen heel wat soepelheid bij de onderhandelingen over een akkoord tot instelling van een EOR. Het is trouwens van meet af aan de bedoeling van de richtlijn geweest, de onderhandelaars de mogelijkheid te bieden te onderhandelen over een akkoord dat zoveel mogelijk aansluit bij de eigen bedrijfsstructuur en -cultuur, de eigen gewoontes, wensen en verwachtingen van de onderhandelaars. Toch is het interessant naast bepaalde aspecten van CAO 62 ook een aantal suggesties op te nemen die verder gaan dan de bepalingen in de richtlijn en te putten uit de positieve ervaringen van de reeds bestaande overeenkomsten. Deze oriëntaties hebben tot doel de vakbonds-onderhandelaars in hun opdracht te helpen door hen de mogelijkheid te geven de voorstellen van de werkgevers te beoordelen en zelf voorstellen te doen.

1. VOORBEREIDING VAN DE ONDERHANDELINGEN DOOR DE WERKNEMERSVERTEGENWOOR- DIGERS

- Nagaan of het bedrijf een EOR moet oprichten. Informatie inwinnen over het aantal werknemers in de groep. Ten minste één keer per jaar hebben de werknemersvertegenwoordigers in de ondernemingsraad het recht informatie te vragen over het aantal werknemers in de groep, wie het hoofdbestuur is, en waar dit gevestigd is, en over de structuur van de groep. Mogelijke referenties hierbij zijn: de toelichting van

de jaarrekeningen, geconsolideerde rekeningen van het moederbedrijf, artikel 3 van CAO nr. 9.

- **Vorming van de Belgische vertegenwoordigers van bedrijven die een EOR moeten oprichten**
 - Het punt op de agenda van de ondernemingsraad plaatsen.
 - Specifieke vorming opgezet door de vakbonden voor onderhandelaars en toekomstige leden van de EOR. In deze vorming worden niet alleen de inhoud van CAO 62 en de zaken waarvoor de EOR bevoegd is, toegelicht. Er wordt ook en vooral vorming opgezet over de verschillen in vakbondscultuur in de Europese landen, over het belang van de communicatie met de buitenlandse vertegenwoordigers in de BOG en/of EOR, en de informatiedoorstroming naar de andere werknemersafgevaardigden en de totale werknemersgroep in België.
- **Contact opnemen en kennismaken met de vertegenwoordigers van de andere Belgische vestigingen van dezelfde groep en van de buitenlandse vestigingen.** Contact- en informatievergaderingen en seminars zijn essentieel om een organisatorische basis te leggen voor onderhandelingen met de directie, de oprichting van een uitwisselingsstructuur en ondersteuning van de werknemersvertegenwoordigers. Het is mogelijk de organisatie van grensoverschrijdende vergaderingen van werknemersvertegenwoordigers te financieren met een Europese budgetlijn (B3-4003).
- **De groep en haar strategie kennen**
Het is belangrijk de informatie, die vaak verspreid zit over de verschillende werknemersafgevaardigden, te bundelen:

- op het vlak van de werkgelegenheid: aantal werknemers in de verschillende vestigingen van de groep,
- op economisch en financieel vlak: activiteiten van de verschillende ondernemingen, economische en financiële analyse op geconsolideerde basis. Tijdens de seminars komen de sociale zaken doorgaans aan bod: kenmerken van de werkgelegenheid, arbeidsorganisatie, lonen, vertegenwoordiging van de werknemers in de vestigingen, verschillende vakbondsculturen, ...
- **Gemeenschappelijke wil van de werknemersvertegenwoordigers om een EOR op te richten**
- **Eerste contacten**
 - met het hoofdbestuur
 - met de vakbondsorganisaties van het land waar het moederbedrijf is gevestigd. Best worden er met hen afspraken gemaakt over wie het initiatief zal nemen en op welke manier de aanvraag tot het opstarten van de onderhandelingen zal ingediend worden.

2. ONDERHANDELINGSPROCEDURE

2.1. De actoren

- **Werknemersvertegenwoordigers**
 - Belgische vertegenwoordiging: indien mogelijk op basis van akkoorden tussen de representatieve vakbondsorganisaties;
 - al of niet leden van een representatieve vakbondsorganisatie;
 - vakbondsafgevaardigden van bedrijven (trapsgewijs in de ondernemingsraad, het Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk en de vakbondsafvaardiging) en/of vakbondsvrijgestelden;
 - lijst met reserveleden;
 - afgevaardigden van de andere betrokken landen (eventueel ook van niet-Lidstaten);

- vertegenwoordigers van landen via sectorale Europese vakbondsfederaties.
- **Werkgeversvertegenwoordigers**
- het hoofdbestuur;
- een vertegenwoordiger van het hoofdbestuur die bevoegd is om verbintenissen aan te gaan.

2.2. Indiening van de aanvraag

- Door één of meerdere vakbondsorganisaties van het land waar het moederbedrijf gevestigd is.
- Door werknemersvertegenwoordigers van verschillende landen: afspraken maken over 'wie de aanvraag indient en wanneer' (belangrijk voor de refertedatum).
- Interventie van een sectorale Europese vakbondsfederatie.
- Initiatief van het hoofdbestuur.
- Het initiatief in alle vestigingen van de groep bekendmaken.

2.3. Bijzondere onderhandelingsgroep

- Werknemersvertegenwoordigers (afgevaardigden en/of vakbondsvrijgestelden).
- Aantal leden naargelang van de wetgeving in de verschillende landen.
- Onderhandelingen met het hoofdbestuur voorbereiden en voeren.
- Financiële tenlasteneming door het hoofdbestuur.
- De betrokken afgevaardigden krijgen de nodige tijd en middelen ter beschikking.
- Mogelijkheid beroep te doen op deskundigen.

2.4. Onderhandelingen

- Uitnodiging voor de vergaderingen.
- Voorbereidende vergaderingen voor de BOG.

- Voorzitterschap en secretariaat.
- Deskundigen vanuit de vakbonden gekozen door de BOG (aanwezigheid en interventie).
- Planning en agenda van de vergaderingen worden gezamenlijk opgesteld.
- Voorbereidende documenten (vertaald).
- Tijdens de vergaderingen gebruikte taal of talen (simultaanvertaling).
- Verslagen van vergaderingen.

2.5. Onderhandelingsproces

- Afspraken maken tussen de werknemersvertegenwoordigers uit de verschillende landen over de te volgen strategie.
- Procedure voor bespreking en amendering van ontwerpakkoorden.
- Redactie, vertaling en verspreiding van ontwerpakkoorden.
- Verwijzen naar de tekst van de richtlijn, de omzetting ervan in het land waar het hoofdbestuur gevestigd is en de Belgische omzetting van de richtlijn, de reeds afgesloten overeenkomsten die verder gaan dan de subsidiaire bepalingen.

2.6. Faciliteiten toegekend door het hoofdbestuur

- Kosten voor het vervoer en het verblijf, voor de vergaderingen en de vertaling.
- Telefoon- en faxkosten.
- Kosten van voorbereidende vergadering.
- Loonverlies.
- Vergoeding van de deskundigen.
- Tijd die nodig is om de vergadering op lokaal niveau voor te bereiden.
- Secretariaat.

2.7. Communicatie tussen werknemersvertegenwoordigers

- Vergaderingen met de Belgische werknemersafgevaardigden organiseren.
- Voorbereidende vergaderingen op Europees vlak organiseren die het mogelijk zullen maken:
 - elkaar beter te leren kennen (de dagelijkse realiteit van de vertegenwoordigers van de andere landen begrijpen, andere vakbondspraktijken begrijpen, leren samenwerken, verspreide kennis leren bundelen, leren hoe zich te organiseren, inzicht verwerven in de werkgeverspraktijken in andere landen, ...)
 - te werken aan onderling vertrouwen.
- Oplossingen voor het taalprobleem zoeken.
- Per land een contactpersoon aanwijzen.
- Het uitbouwen van een grensoverschrijdend informatienetwerk tussen de verschillende werknemersafgevaardigden uit de verschillende Lidstaten (dat permanent werkt) en nuttige en bruikbare informatie uitwisselen. Dit kan slechts in een geest van samenwerking als het nodige vertrouwen aanwezig is. Tegenstellingen tussen de vakbonden werken verlamdend.
- Adressen, telefoon- en faxnummers uitwisselen.

3. ONTWERPAKKOORD(EN)

3.1. Vorm

- Taal van de referentietekst en eventuele vertaling in de taal van de deelnemers.
- Definitie van de in het ontwerpakkkoord gebruikte termen.
- Inhoud van het ontwerpakkkoord.

- Bijlagen voor het oplossen van de praktische problemen:
 - procedure voor de aanwijzing van EOR-leden per land;
 - huishoudelijk reglement van de EOR;
 - faciliteiten voor het informeren van de plaatselijke werknemersafgevaardigden;
 - 'samenwerkingsprotocol' tussen het hoofdbestuur en de EOR.
 - Regels voor de aanpassing of de heronderhandeling van het akkoord ingeval van wijzigingen in de structuur of de omvang van de groep.

3.2. Inhoud

- **Eén of meerdere Europese ondernemingsraden**
Een concern kan verscheidene Europese ondernemingsraden oprichten, bijvoorbeeld per sector. Elke dochteronderneming van het concern moet wel onder een EOR vallen.
- **Toepassingsgebied van het akkoord**
 - Het akkoord moet op alle bedrijven en alle werknemers van het concern betrekking hebben. Als er meerdere Europese ondernemingsraden zijn, moet worden gepreciseerd welke bedrijven onder elk akkoord vallen.
 - Vestigingen van 'derde landen' erbij betrekken, zoals Zwitserland bijvoorbeeld of de landen die vanaf 1/5/2004 lid zullen worden van de Europese Unie.
 - Een procedure voorzien om de samenstelling van de EOR aan te passen ingeval er wijzigingen in de groep optreden (fusies, afsplitsingen, herstructureringen).
- **Samenstelling van de EOR**
 - Wie ? Uitsluitend de werknemersvertegenwoordigers zoals bepaald in de subsidiaire voorschriften, of

paritaire samenstelling zoals in de Belgische ondernemingsraden.

- Het aantal leden van de EOR: kan in de akkoorden verschillen naargelang de nationale wetgevingen.
- Plaatsvervangers of niet?
- Zetelverdeling: de verdeelsleutel verschilt van land tot land. In het algemeen één zetel per Lidstaat en bijkomende mandaten naargelang het aantal werknemers (grootte van de onderneming).
- Procedure voor aanwijzing of verkiezing van de leden.
- Statuut van de leden:
 - . werknemersvertegenwoordigers met een arbeids-overeenkomst in de groep;
 - . vakbondsvrijgestelden, vertegenwoordigers van Europese vakbondsfederaties.
- mandaten: duur, wat in geval van verlies van een mandaat op lokaal vlak (met name in de ondernemingsraad), wat in geval van wijziging van de structuur van de groep, de continuïteit op het einde van een mandaat ?
- Voorzitterschap, secretariaat.

• Vertegenwoordiging van landen buiten de 18 lidstaten

Volwaardige leden of statuut van waarnemer ?

Wat met de toekomstige lidstaten?

• Werkgeversvertegenwoordiging

- het hoofdbestuur of diens vertegenwoordiger ?
- mogelijkheid voor de lokale directies om de vergaderingen bij te wonen ?

• Aanwezigheid van deskundigen

- Vakbondsvrijheid bij de keuze van de deskundigen: nationale of Europese vakbondsvrijgestelden, wetenschappers van universiteiten of onderzoekscentra, ...

- Aantal : kan tot één worden beperkt.
- Financiële tenlasteneming.
- Aanwezigheid op de vergaderingen.

• Vergaderingen

- Gewone : frequentie te bepalen. De meeste overeenkomsten voorzien in één vergadering per jaar en eventueel een bijkomende vergadering. In andere overeenkomsten zijn twee of meerdere vergaderingen per jaar gepland.
- Voorbereidende vergaderingen en eventueel evaluatievergaderingen onmiddellijk erna.
- Minimale duur van de vergaderingen.
- Wanneer ? Op vaste datum of gezamenlijk te bepalen ?
- Plaats: in het algemeen in de hoofdzetel van het hoofdbestuur, maar dit kan ook variëren, bijvoorbeeld de verschillende landen waar de onderneming vestigingen heeft, ontvangen om beurt de EOR.
- Voorbereidende documenten die binnen een bepaalde termijn moeten worden bezorgd.
- Verslagen: wie stelt ze op ? Binnen welke termijn moeten ze worden bezorgd ? Waar, hoe en door wie worden ze bewaard ?

• Beperkt comité

- Samenstelling
- Rol, taak?
- Middelen

• Bevoegdheden

- Informatie en raadpleging over grensoverschrijdende aangelegenheden of over zaken die op zijn minst twee vestigingen in twee verschillende Lidstaten betreffen.
- In verband met de ontwikkeling van de activiteiten van de groep en de perspectieven, vooral volgende punten zoals bepaald in CAO 62 en de richtlijn:

- ⇒ de structuur van de groep;
- ⇒ de economische en financiële situatie;
- ⇒ de vooruitzichten voor de activiteiten, de productie en de verkoop;
- ⇒ de toestand en de vooruitzichten inzake werkgelegenheid;
- ⇒ de investeringen;
- ⇒ grote wijzigingen in de organisatie;
- ⇒ de invoering van nieuwe werkmethoden of nieuwe fabricageprocédés;
- ⇒ delokalisatie van de productie;
- ⇒ fusies;
- ⇒ inkrimpingen of sluitingen van ondernemingen, vestigingen of belangrijke delen hiervan;
- ⇒ collectief ontslag.
- In bepaalde vrijwillige overeenkomsten zijn specifieke bevoegdheidsgebieden opgenomen:
 - ⇒ opleiding;
 - ⇒ veiligheid en gezondheid;
 - ⇒ arbeidsomstandigheden;
 - ⇒ arbeidsduur;
 - ⇒ lonen;
 - ⇒ milieu;
 - ⇒ arbeidsorganisatie;
 - ⇒ productietechnieken en nieuwe technologieën;
 - ⇒ wetenschappelijk onderzoek en ontwikkeling;
 - ⇒ gelijke kansen voor mannen en vrouwen.
- **Buitengewone vergaderingen**
 - Bevoegdheden: uitzonderlijke omstandigheden die een invloed hebben op de belangen van de werknemers, met name in geval van delokalisaties, sluitingen van bedrijven of vestigingen, collectief ontslag. De lijst met de bevoegdheden is niet limitatief.
- Wanneer ? (hierover moet worden onderhandeld):
 - ⇒ vóór het nemen van beslissingen;
 - ⇒ na de beslissing en vóór de bekendmaking ervan;
 - ⇒ op een moment wanneer de informatie en de raadpleging nog zin hebben.
- Recht advies uit te brengen
 - ⇒ op het einde van de vergadering;
 - ⇒ binnen een redelijke termijn.
- Sancties.
- **Werking**
 - Taalgebruik. Het kan nuttig zijn een onderscheid te maken tussen schriftelijke en mondelinge communicatie. Bepaalde overeenkomsten voorzien in het gebruik van één taal (Engels, Frans of Duits), andere voorzien in simultaanvertaling in verschillende talen.
 - Agenda:
 - ⇒ wordt gezamenlijk door de directie en de werknemers opgesteld;
 - ⇒ procedure om punten op de agenda te plaatsen;
 - ⇒ vertaling.
 - Interne organisatie:
 - ⇒ voorzitterschap;
 - ⇒ secretariaat;
 - ⇒ beperkt comité of bureau.
 - Reglementering:
 - ⇒ huishoudelijk reglement;
 - ⇒ 'samenwerkingsprotocol' met het hoofdbestuur;
 - ⇒ permanent secretariaat;
 - ⇒ coördinatie;
 - ⇒ rol van het beperkt comité: snel op de gebeurtenissen reageren, de informatie centraliseren, alarmbel-functie ten aanzien van de andere leden van de EOR, ...

- **Financiering**

- Hoofd- en/of lokaal bestuur.
- Tenlasteneming van:
 - ⇒ gewone en buitengewone vergaderingen;
 - ⇒ voorbereidende vergaderingen.
- Voor de leden van de EOR: vervoer- en verblijfskosten, loonverlies, opleiding, vertaling, ...
- Voor de vergaderingen: deskundigen, huur van zaal, simultaanvertaling en vertaling van de documenten, maaltijden, ...
- Tussen de vergaderingen: secretariaat dat de informatie verwerkt, communicatiemiddelen tussen de contactpersonen van de verschillende landen (telefoon, fax, e-mail van het bedrijf, ...), vertaling, middelen om de andere Belgische werknemersafgevaardigden en de werknemers in de Belgische vestigingen te informeren, ...
- Eventueel een budget uittrekken en de voorwaarden voor en wijze van kostenvergoeding bepalen.
- CAO 62 voorziet in de onderhandeling van een 'samenwerkingsprotocol'. In dit protocol zijn de punten opgesomd die een goede organisatie van de vergaderingen met het hoofdbestuur bevorderen.

- **Vorming voor de leden van de EOR**

- Financiering door het hoofdbestuur.
- Inhoud: taalkundig, economisch, sociaal, juridisch, ...
- Faciliteiten om de opleiding te volgen (kredieturen, aantal dagen, ...)

3. ANDERE ASPECTEN

- **Bescherming van de leden van de EOR**

Ze hebben dezelfde rechten en genieten dezelfde bescherming als de werknemersafgevaardigden in de Belgische ondernemingsraden.

- **Vertrouwelijkheid van de informatie**

- Het hoofdbestuur stelt bepaalde informatie ter beschikking aan de leden van de EOR, maar roept het vertrouwelijk karakter in ten aanzien van derden;
- Bepaalde informatie moet niet worden bekendgemaakt omdat de verspreiding ervan het bedrijf ernstig zou kunnen schaden;
- Objectieve criteria om te beoordelen welke informatie niet gegeven moet worden;
- Mogelijkheid een beroep te doen op de Arbeidsrechtbank om het vertrouwelijk karakter te beoordelen.

- **Bevoegde rechtbank**

- Wanneer het conflict niet via een minnelijke schikking onder de partijen kan worden opgelost: Arbeidsrechtbank.
- Arbeidsrechtbank van het land waar het hoofdbestuur gevestigd is.
- Zie wettekst.

4. COMMUNICATIE IN BELGIË

- Oprichting van een Belgisch 'Verbindingscomité' door de Belgische onderhandelaars en leden van de EOR voor alle technische bedrijfseenheden die ze vertegenwoordigen.
- De aan de leden van de EOR toegewezen tijd en middelen die nodig zijn om de andere werknemersafgevaardigden van de Belgische vestigingen te informeren.
- De aan alle werknemersafgevaardigden van de vestigingen toegewezen tijd en middelen die nodig zijn om geïnformeerd te worden (eventueel via het verbindingscomité) en om de werknemers te informeren over de inhoud en de resultaten van de informatie en/of raadpleging op Europees vlak.





EVALUATIE VAN DE CONCRETE TOEPASSING VAN DE RICHTLIJN EN DE WERKING VAN DE EOR

1. RUIME ERVARING

Het is nu al meer dan negen jaar geleden dat de Ministerraad van de Europese Unie de richtlijn inzake Europese ondernemingsraden heeft goedgekeurd. Eind 2002 beschikten 639 van de 1.865 ondernemingen of concerns (goed voor respectievelijk 11 miljoen en 17 miljoen werknemers) die onder het toepassingsgebied van de richtlijn vielen over een Europese ondernemingsraad. Vandaag de dag zijn tussen de 15.000 en 20.000 werknemersvertegenwoordigers rechtstreeks betrokken bij de werking van de ondernemingsraden. Op deze manier doen ze aan interculturele kruisbestuiving; het gaat om een van de meest zichtbare uitingen van het sociaal Europa.

Vierhonderd akkoorden of 72 % van het totaal is gesloten op vrijwillige basis, op grond van artikel 13 van de richtlijn⁹, 28 % is gesloten op grond van artikel 6 (bron: Infopoint). De, in voorkomend geval verlengde of geamendeerde, pré-akkoorden vormen op die manier nog steeds de ruime meerderheid van de vandaag de dag in werking zijnde raden. Meer dan de helft van die akkoorden is zelfs nog gesloten in 1996, vóór dus de beslissende datum van 22 september. Sinds die datum worden er jaarlijks om en bij de veertig akkoorden gesloten.

Van alle ondernemingen en concerns waarop de richtlijn van toepassing is, moeten er nog 1.200 een Europese ondernemingsraad oprichten. Het gaat hier vaak om kleine ondernemingen of concerns, met een minder sterke internationale integratie maar toch al niet te verwaarlozen grensoverschrijdende activiteiten.

9. Het Europees Vakbondsinstituut: "European works councils - facts and figures", Brussel November 2002 – database Infopoint in de schoot van het EVV

Een vierde van de akkoorden valt onder de Duitse wet, 12 à 13 % onder de Franse, Belgische of Britse wet, 4 à 7 % onder de Nederlandse, Zweedse, Italiaanse, Ierse of Finse wet en minder dan 20 akkoorden vallen onder de Oostenrijkse, Noorse, Deense, Luxemburgse, Zwitserse, Spaanse of Griekse wet.

Naar aanleiding van de uitbreiding hebben ongeveer 30 % van de bestaande Europese ondernemingsraden al leden of waarnemers opgenomen die afkomstig zijn uit landen die op 1 mei 2004 zullen toetreden tot de Europese Unie. Sommige kandidaat-lidstaten zijn alvast begonnen met de omzetting van de richtlijn in hun nationaal recht, met name Polen, de Republiek Tsjechië, Slovenië en Hongarije.

2. ONDERHANDELINGEN

Het principe van de richtlijn dat de sociale partners het voortouw moeten nemen van de onderhandelingen, is in al zijn rechtmatigheid bevestigd door het groot aantal akkoorden die zijn gesloten op grond van artikel 13 of 6. Door de ingewikkelde en intrinsiek Europese aard van dit nieuwe instrument is de rol van de sociale partners niet altijd makkelijk geweest, maar uit studies blijkt over het algemeen dat de sociale partners een aanzienlijk voordeel halen uit hun wederzijdse ervaringen inzake Europese ondernemingsraden.

Een studie van de verschillende akkoorden heeft ook aangetoond dat de Europese vakbondsfederaties een belangrijke coördinerende rol hebben gespeeld in meer dan drie vierde van de vrijwillige onderhandelingen. Hoewel er in de tekst van de richtlijn niet naar de vakorganisaties

wordt verwezen, zijn ze vaak mede-ondertekenaars van de akkoorden. Met het oog op de onderhandelingen hebben de leden van de bijzondere onderhandelingsgroep vaak een beroep gedaan op deskundigen van hun keuze om hen in hun taak bij te staan; het ging dan met name om vertegenwoordigers van vakorganisaties op communautair niveau.

In verband met de opdracht van de ondernemingsraden stellen we vast dat het merendeel van de akkoorden effectief op 'informatie en raadpleging' betrekking heeft en dat slechts 8 akkoorden enkel verwijzen naar 'informatie'. Het gaat in dat geval om akkoorden van het type artikel 13, waarin gebruik wordt gemaakt van minder duidelijke termen zoals 'euro-dialoog' of 'gedachtenwisseling'. Twee akkoorden voorzien in de goedkeuring van aanbevelingen, negen in de mogelijkheid advies te verstrekken.

Met betrekking tot de thema's van informatie en raadpleging, gaat een aantal akkoorden verder dan de subsidiaire voorschriften van de richtlijn, met name inzake veiligheid en gezondheid, opleiding, milieu en gelijke kansen.

Richtlijn 94/45/EG legt de manier vast waarop een nieuw akkoord wordt onderhandeld, maar de aanpassing van de werking of de heronderhandeling van een pré-akkoord komen niet aan bod. Dat stelt de onderhandelaars en ondertekenaars vaak voor delicate problemen. De concerns die een Europese ondernemingsraad hebben opgericht op grond van artikel 13 van de richtlijn, hebben immers geen duidelijke aanwijzingen over de geldigheid en de hernieuwbaarheid van de akkoorden.

De akkoorden die de geldigheidsvoorwaarden zoals bepaald door CAO 62 (de voorafgaande onderhandeling, de representativiteit van de werknemersvertegenwoordi-

gers, de informatie en raadpleging enz...) niet naleven, kunnen worden aangevochten.

En in 2001 waren 40 % van de ondertekende akkoorden heronderhandelde overeenkomsten...

De werknemers van de 1.200 concerns die eventueel het onderhandelingsproces voor een nieuwe Europese ondernemingsraad willen aanvangen of die een procedure ter informatie en raadpleging van de werknemers willen inleiden, stellen meestal in eerste instantie de vraag naar informatie over de structuur van het concern in Europa, het aantal personeelsleden en de gesprekspartners in de verschillende landen. De betrokken besturen in de Europese Economische Ruimte moeten de noodzakelijke gegevens vóór de opening van de onderhandelingen verschaffen (zie de jurisprudentie in bijlage en de nationale regels inzake informatie over werkgelegenheid).

Het hoofdbestuur, dat moet instaan voor de praktische regeling en de kosten van de vergadering moet dragen (reiskosten, verblijfskosten, vertaling...) moet de noodzakelijke ruimte creëren en middelen ter beschikking stellen om de onderhandelingen te kunnen aanvangen. Dat is een cruciaal gegeven voor middelgrote Europese concerns, die het grootste deel uitmaken van de ondernemingen die de onderhandelingen nog moeten aanvangen. Het zou nuttig kunnen zijn na te denken over eventuele steunmaatregelen aan deze ondernemingen om hen te helpen de internationale dialoog op gang te trekken.

De onderhandeling, die binnen de zes maanden na de aanvraag of het initiatief moet beginnen, kan drie jaar duren. De onderhandelingen zijn meestal echter sneller gedaan. De omstandigheden waarin die onderhandeling zich afspeelt, blijken vaak bepalend te zijn voor de verdere werking van de Europese ondernemingsraden.

Heel wat ondernemingen passen hun Europese ondernemingsraad(en) aan of heronderhandelen die naar aanleiding van fusies, sluitingen of grote wijzigingen van hun omvang. Of de Europese ondernemingsraden in staat zijn vlot om te gaan met de herstructurering, hangt in grote mate af van het feit of de vertegenwoordigingsstructuren op een adequate en onderhandelde manier kunnen worden aangepast indien de omvang van de onderneming of het concern wijzigt, en effectief kunnen blijven werken tijdens die overgangperiodes. Die wijzigingen zorgen binnen de meeste ondernemingsraden voor problemen.

Sommige akkoorden behandelen de verschillende activiteiten of afdelingen van een concern op een specifieke wijze. Sommige Europese ondernemingsraden bestaan uit één enkel orgaan, hoewel de activiteiten binnen de onderneming of het concern aanzienlijk variëren. Meer dan één Europese ondernemingsraad op tien echter heeft zich per beroepstak georganiseerd (studie van de Europese Stichting / Dublin 2000). De meeste betrokken ondernemingen hebben eveneens de manier geformaliseerd om informatie te verspreiden en om de verschillende niveaus en organen waarop onderhandeld wordt, op elkaar af te stemmen.

Tijdens sommige onderhandelingen rezen vragen over het toepassingsgebied van richtlijn 94/45/EG. Dit bijvoorbeeld met betrekking tot joint ventures, de mogelijke uitsluiting van koopvaardijvloot. Ook het begrip 'onderneming' wordt in vraag gesteld. De oorzaak hiervan is het toenemende aantal verschillende vormen van ondernemingen zoals coöperatieve of overheidsbedrijven, die op internationaal vlak steeds meer economische activiteiten verrichten. Overheidsbedrijven worden expliciet vermeld in de nationale omzetting van twee staten, met name Zweden en Spanje.

3. DE WERKING VAN DE EUROPESE ONDERNEMINGSRADEN

In de verslagen die de Europese Commissie (DG Werkgelegenheid en sociale zaken) en de Europese Stichting tot verbetering van leef- en werkvoorwaarden samen gepubliceerd hebben, wordt een onderscheid gemaakt tussen enerzijds akkoorden waardoor een formele, symbolische ondernemingsraad wordt ingesteld met één vergadering per jaar, en anderzijds akkoorden waardoor een dynamische ondernemingsraad wordt ingesteld met werknemersvertegenwoordigers die ook in de perioden tussen de vergaderingen door actief blijven en in voortdurend contact staan met het bestuur¹⁰.

De bestaande Europese ondernemingsraden zijn echter constant aan het evolueren en ontwikkelen zich op constructieve wijze. Hoewel de mate waarin de ondernemingsraden effectief een actieve rol kunnen spelen grotendeels bepaald wordt door de inhoud van de akkoorden, moet de nadruk niet enkel liggen op de regels van het akkoord zelf, maar ook op de studie van concrete ervaringen.

De resultaten van diverse studies wijzen op het feit dat de ondertekening van het akkoord veeleer vertrekpunt dan eindpunt is van de verdere ontwikkeling van de Europese ondernemingsraad.

Onderzoeken, studies of uitwisselingen van praktische ervaringen inzake de werking van Europese onderne-

mingsraden brengen duidelijk naar voren dat het dynamisch ontwikkelingsproces van een EOR in opeenvolgende fases kan worden onderverdeeld. Indien er in het begin een bepaalde terughoudendheid was om zelfs nog maar om de oprichting van een EOR te vragen, stellen we vandaag vast dat de positieve rol die de EOR speelt bij de verbetering van de sociale dialoog en de procedure voor informatie en raadpleging, door nagenoeg iedereen erkend wordt.

Parallel met de diverse fases van hun ontwikkeling worden de Europese ondernemingsraden ook vaak onderverdeeld op grond van de manier waarop zij werken. Sommige blijken een uitbreiding te zijn van de nationale vertegenwoordigingsstructuren van het land waar de hoofdzetel zich bevindt; zij vormen dan eigenlijk een bijkomende bron van informatie voor nationaal gebruik. Andere dan weer worden geleid door vertegenwoordigers van het dominerende land; bij hen is de internationale dimensie wel aanwezig maar niet sterk ontwikkeld. Nog andere tot slot hebben een echte "supranationale collectieve identiteit" ontwikkeld, met volledige gelijkheid tussen de leden en gemeenschappelijke standpunten.

De begrippen 'internationale informatie en raadpleging' leveren vaak moeilijkheden op. Het moment waarop, de inhoud van, en hoe vaak de info en raadpleging moet plaatsvinden stellen de Europese ondernemingsraden in de praktijk vaak voor problemen.

- Het bestuur moet regelmatig specifieke informatie verstrekken. De kwaliteit en de concrete toegankelijkheid ervan is voor alle betrokkenen, van fundamenteel belang voor de kwaliteit van de dialoog binnen en de actieve rol van de EOR. Zo zijn er Europese ondernemingsraden die

10. Europese Ondernemingsraden. Een vergelijkende studie tussen de akkoorden op grond van artikel 6 en artikel 13., EFLWC (Europese Stichting tot verbetering van leef- en werkvoorwaarden), Mark Carley – Paul Marginson, 2000.

overeenstemming hebben bereikt over de werkinstrumenten en de verschillende soorten van noodzakelijke informatie, net als over de analyse daarvan.

- Op het vlak van de **raadpleging** hebben de Europese ondernemingsraden nog een lange weg af te leggen. Door Europese regels is bepaald dat informatie en raadpleging 'tijdig' moet gebeuren zodat ze nog een nuttig effect kunnen hebben. De onderzoeksresultaten wijzen erop dat die raadplegingen een positieve invloed hebben op de gehele onderneming, en niet enkel positief zijn voor de werknemersvertegenwoordigers.

- De notie van de vertrouwelijke informatie (clausule die volgens Infopoint in 87 % van de akkoorden is opgenomen) en het feit dat informatie en raadpleging tijdig moet gebeuren, komen vooral aan de orde in het geval van herstructurerings, maar worden minder intens besproken indien er al een kwalitatieve 'gewone' dialoog bestaat, omdat het op dat moment is toegestaan te anticiperen en omdat de structuren voor die dialoog al uitgewerkt zijn.

Uit de ervaring blijkt dat indien de Europese ondernemingsraad vroegtijdig wordt betrokken bij elk besluitvormingsproces, dat bijdraagt tot de uitbouw van een verantwoord en preventief bestuur, met name in het geval van herstructurerings.

Ook het internationale karakter van de binnen de Europese ondernemingsraad besproken items maakt vaak het voorwerp uit van concrete debatten, met name indien er beslissingen moeten worden genomen die niet enkel betrekking hebben op één land maar strategische consequenties hebben die het nationale niveau overstijgen. De richtlijn over de rol van de werknemers in de Europese vennootschap stelt dat 'de informatie die wordt verstrekt

aan de werknemersvertegenwoordigers van de Europese vennootschap, inlichtingen moet bevatten over aangelegenheden die betrekking hebben op de Europese vennootschap zelf of op een vestiging in een andere staat of over aangelegenheden die de bevoegdheid van een nationaal besluitvormingsorgaan van de Europese vennootschap te buiten gaat.'

De Europese Stichting heeft onderzoek verricht bij 12 concerns die gemeenschappelijke internationale teksten hebben goedgekeurd¹¹. Hieruit blijkt dat de Europese ondernemingsraden hun rol van informatie en raadpleging beginnen uit te breiden door gemeenschappelijke adviezen, gedragscodes, handvesten, actieprogramma's en akkoorden op Europees niveau uit te werken. Dit gebeurt op het vlak van veiligheid en gezondheid, grondrechten, mobiliteit, opleiding en herstructurering.

De ervaring leert dat de discussiepunten in de loop van de vergaderingen verschuiven en dat zij geleidelijk verglijden naar meer gevoelige onderwerpen zoals loon, organisatie van de werktijd of vakbondsrechten. Het spreekt voor zich dat de werknemersvertegenwoordigers willen kunnen discussiëren over heel concrete arbeidsvoorwaarden. Dit is meteen een thema waar rond buiten de vergaderlokalen van de raad kan worden gesensibiliseerd. Hierdoor worden de besprekingen binnen de diverse vestigingen meteen naar een Europees niveau worden getild.

De praktijk leert ook dat de werking van het orgaan, meer bepaald op het vlak van informatieverbreiding, coördinatiemogelijkheden en reactief vermogen, in sterke mate bepaalt of er binnen de EOR al dan niet een echte en vruchtbare sociale dialoog tot stand komt.

11. Joint texts negotiated by European Works Councils, Europese Stichting tot verbetering van leef- en werkvoorwaarden, Mark Carley – Dublin, 2000.

- Worden als essentieel beschouwd voor de werking van de raden: het beperkt comité, of bestuur, of secretariaat dat in drie kwart van de raden aanwezig is, de samenstelling ervan, de vergaderfrequentie, de band met de nationale vertegenwoordigingsinstanties, de mogelijkheid met de diverse vestigingen te communiceren, de vertaalmiddelen.

- De middelen en mogelijkheden van de leden variëren van de ene Europese ondernemingsraad tot de andere: de opleiding, de mogelijkheid een beroep te doen op deskundigen, de communicatiemiddelen, en de vergaderfrequentie van de EOR. Al deze punten willen de werknemersvertegenwoordigers verbeterd zien.

- De procedure voor raadpleging en informatie heeft voornamelijk betrekking op de thema's van de richtlijn. Sommige Europese ondernemingsraden echter breiden die procedures uit tot maatregelen die het bestuur wenst te nemen op volgende vlakken: opleiding, milieu, veiligheid en gezondheid, gelijke kansen, eventuele financiële werknemersparticipatie en zelfs, hoewel dit nog niet vaak voorkomt, culturele en sociale activiteiten.

In de praktijk blijkt ook dat het uitermate belangrijk is dat een EOR kan aangepast worden en kan evolueren op grond van veranderingen binnen het concern of met het oog op een verbetering van zijn werking (dynamisch proces). In haar subsidiaire voorschriften verwijst de Belgische CAO 62 naar veranderingen van structuur of omvang van de onderneming of het concern. Zij heeft ook regels vastgelegd die in dergelijke gevallen van toepassing zijn. Die regels kunnen worden opgenomen in een samenwerkingsprotocol.

Steeds vaker rijst ook de vraag welke band de Europese ondernemingsraden hebben met de regulerende mededingingsinstanties. Verordening 4064/89 van de Raad over de

Europese controle op concentraties stelt dat 'de door de werknemers erkende vertegenwoordigers' gehoord kunnen worden als 'fysieke personen of rechtspersonen die voldoende belang hebben' in een onderzoek naar een concentratieoperatie die onderworpen is aan de Europese controle. Momenteel echter kunnen de werknemersvertegenwoordigers geen toegang krijgen tot het dossier, zelfs niet tot een 'niet-vertrouwelijke' versie ervan. De Europese regels terzake moeten worden gewijzigd opdat in de praktijk het sociaal beleid en het Europese mededingingsbeleid beter op elkaar kunnen worden afgestemd.

Binnen de meeste Bijzondere Onderhandelingsgroepen en Europese ondernemingsraden zijn mannen oververtegenwoordigd, waarmee duidelijk de onevenwichtige verhouding wordt weerspiegeld die ook het nationaal niveau kenmerkt. Omdat vandaag de dag echter de Europese ondernemingsraden al een grote symbolische en culturele waarde hebben verworven voor het Europees sociaal model, moeten zij in staat zijn die wanverhouding op vrijwillige basis recht te trekken.

De verschillende lidstaten hebben uiteenlopende standpunten over de rechtspersoonlijkheid van Europese ondernemingsraden, hun mogelijkheid een rechtszaak aan te spannen, een patrimonium te beheren en overeenkomsten te ondertekenen. Dat heeft af en toe al voor problemen gezorgd als zijn hun rechten willen laten gelden.

4. DE WISSELWERKING TUSSEN NATIONALE EN EUROPESE SOCIALE DIALOOG

Richtlijn 94/45/EG respecteert ten volle het subsidiariteitsbeginsel; er wordt immers rekening gehouden met de diverse vormen van vertegenwoordiging, informatie en raadpleging van werknemers binnen de ondernemingen.

De lidstaten bepalen de manier waarop de werknemers-vertegenwoordigers worden verkozen of aangewezen.

De Europese ondernemingsraden oefenen een positieve invloed uit op de nationale sociale dialoog. Zij hebben er de noodzaak van aangetoond en op die manier bijgedragen tot de totstandkoming van de richtlijn over informatie en raadpleging op Europees vlak.

In heel wat gevallen heeft de werking van Europese ondernemingsraden bijgedragen tot een verbetering van een aantal nationale overlegpraktijken. In navolging van de Europese ondernemingsraden hebben bepaalde ondernemingen, soms zelfs via een akkoord, concernraden (waarin de diverse zetels vertegenwoordigd worden) op nationaal niveau opgericht. Volgens een onderzoek dat in 2001 is verricht bij ACV-vertegenwoordigers¹², heeft de EOR in 35 % van de gevallen de aanzet gegeven tot de oprichting van een nationaal netwerk tussen de diverse vestigingen. Volgens datzelfde onderzoek, vinden 67 % van de vertegenwoordigers dat de EOR een rol heeft gespeeld bij de verbetering van de werking van de plaatselijke ondernemingsraad.

In heel wat ondernemingen heeft de Europese ondernemingsraad ook bijgedragen tot het wegwerken van obstakels voor informatie, raadpleging en communicatie met het personeel. Dat door punt 5 van de bijlage bij de richtlijn betreffende informatie die de leden van de Europese ondernemingsraden moeten verstrekken aan de werknemersvertegenwoordigers of, bij ontstentenis daarvan, aan de vertegenwoordigers van alle werknemers. In andere ondernemingen echter hebben de vertegenwoordigers dan weer niet de mogelijkheid zich naar de vestigingen te begeven waarvan zij de werknemers verte-

genwoordigen. Het spreekt voor zich dat dit hun werking aantast.

Om de coherentie tussen de lokale besturen te versterken, zijn sommige concerns parallel met de oprichting van de EOR van start gegaan met internationale bestuursvergaderingen.

Informatie en raadpleging via de EOR hebben de sociale dialoog vanuit een Europees bewustzijn geïnspireerd, onder andere omdat die informatie en raadpleging gebaseerd zijn op grensoverschrijdende contacten die een buitengewone bron van culturele verrijking vormen. Voor de verdere uitbouw van Europa vormen uitwisseling van kennis, wederzijdse invloeden en synergie tussen werknemers van eenzelfde concern een niet te onderschatten cultureel voordeel.

Alle landen voorzien in sancties als de richtlijn niet wordt nageleefd, zowel indien niet voldaan wordt aan de verplichtingen een bijzondere onderhandelingsgroep op te richten als wanneer de werking van de Europese ondernemingsraad met voeten wordt getreden. In sommige gevallen kunnen zich echter problemen stellen op het vlak van de rechtstoegankelijkheid, met name wanneer een concern zijn Europese zetel in België heeft gevestigd en België geen vakbondsvertegenwoordigers in de Europese ondernemingsraad heeft. De vertegenwoordigers worden dan geconfronteerd met praktische moeilijkheden en met het feit dat zij geen beroep kunnen doen op de bevoegde rechtbanken, omdat het Belgisch recht in de mogelijkheid voorziet dat representatieve werknemersorganisaties een zaak aanhangig maken bij de arbeidsrechtbanken.

12. Zit de EOR op het goede spoor? Evaluatie van de werking. Standpunten van ACV-militanten, al dan niet lid van een EOR. Veerle Cortebeek en Joris van Ruysseveldt, HIVA, 2002. 162 p.





HERZIENING VAN RICHTLIJN 94/45/EG OVER DE EUROPESE ONDERNEMINGSRADEN

Op ten laatste 22 september 1999 moest richtlijn 94/45/EG worden herzien met het oog op de beoordeling van de toepassing ervan.

En hoewel uit de praktijk bleek dat de richtlijn over de Europese Ondernemingsraden diverse tekortkomingen vertoonde, is die herziening tot vandaag nog steeds niet gebeurd. Momenteel heeft de Europese Commissie hierover een verkennend advies gevraagd aan het Europees Economisch en Sociaal Comité. Dat advies moet tegen september 2003 worden ingediend. Vervolgens zullen de sociale partners onderhandelingen aanknopen of een advies verstrekken waarmee de Commissie dan rekening kan houden wanneer ze een voorstel tot herziening van de richtlijn uitwerkt. In voorkomend geval zal dat voorstel van richtlijn dan onderworpen worden aan het medebeslissingsrecht van de Europese Raad en het Europees Parlement. Nadat het is goedgekeurd, beschikken de lidstaten over een bepaalde termijn, doorgaans twee jaar, om de herziene richtlijn om te zetten.

Dat betekent dus dat vóór 2006 geen nieuwe bepalingen in werking zullen treden. De vakbonden kunnen echter nu al perfect omschrijven wat de teneur van die herziening zou moeten zijn. De voornaamste verbeteringen die aan de richtlijn kunnen worden aangebracht, betreffen volgende aspecten:

- De begrippen informatie en raadpleging beter preciseren, en die begrippen 'afstemmen' op deze die in de richtlijn over informatie en raadpleging op Europees niveau en in de richtlijn over de rol van de werknemers in de Europese Vennootschap gehanteerd worden;

- Meer middelen en bevoegdheden opnemen in de subsidiaire voorschriften van de richtlijn: aantal vergaderingen (twee gewone vergaderingen per jaar blijken noodzakelijk), uitbreiding van de thema's (met name: opleiding, veiligheid en gezondheid, milieu), materiële middelen (installaties en communicatiemiddelen);
- De bescherming en de rechten van werknemersvertegenwoordigers verbeteren, en dat met name gekoppeld aan de uitbreiding: vrije aanwijzing, geen loonverlies, toegang tot de diverse vestigingen, informatie voor de werknemers, opleiding;
- De rol van de vakbonden binnen de onderhandelingsgroepen en de raden erkennen;
- Op veranderingen inspelen door aanpassingsclausules in te voeren voor het geval de onderneming in omvang toeneemt of het aantal werknemers stijgt, en door de activiteiten van de diverse organen bij fusie niet op te schorten;
- De voorwaarden voor verlenging en verbreking van pré-akkoorden vaststellen;
- De drempel van de personeelssterkte verlagen en de onderhandelingsstermijn inkrimpen teneinde nieuwe Europese ondernemingsraden te kunnen oprichten;
- Effectieve sancties invoeren indien de richtlijn niet wordt nageleefd;
- De rechtspersoonlijkheid van de EOR omschrijven, hun de mogelijkheid bieden in rechte op te treden en een patrimonium te beheren.

De herziening van de richtlijn zou het wettelijk kader moeten verbeteren. Op deze manier komen we tot een betere informatie-uitwisseling naar en een betere raadpleging van de werknemers én een betere werking van de EOR.

Maar alleen indien internationale vergaderingen van afgevaardigden uit Europese ondernemingen daadwerkelijk worden georganiseerd en wederzijdse uitwisseling en ondersteuning formeel worden gestructureerd, zullen de Europese ondernemingsraden voldoende gestimuleerd worden om op een dynamische manier te functioneren.

Dat alles zou de vorm kunnen aannemen van een internationale vakbondsraad, een soort verre voorloper van een Europese vakbondsafvaardiging. Daarbij wordt van de veronderstelling uitgegaan dat de werknemersvertegenwoordigers hun werkzaamheden dermate coördineren dat gemeenschappelijke doelstellingen en vakbondspraktijken worden onderschreven en ontwikkeld, zelfs al staan die ver af van hun eigen tradities en hun respectieve ervaringen. Dergelijk opzet kan natuurlijk niet vanaf de eerste vergadering worden gerealiseerd; er is niet alleen tijd nodig om elkaars culturele en politieke gewoonten te leren kennen, het zal ook de nodige tijd vergen alvorens dergelijke coördinatie tot stand zal komen en alvorens die daadwerkelijk zal functioneren.

Maar de praktijk heeft ons geleerd dat het niet om een utopie gaat; in heel wat Europese ondernemingsraden hebben de werknemersvertegenwoordigers een grensoverschrijdend netwerk gecreëerd. De opleiding van de werknemersvertegenwoordigers blijkt in deze een uitdaging van formaat. Er moeten dan ook bijzondere inspanningen worden geleverd om ervoor te zorgen dat de afgevaardigden hun nieuwe functies naar behoren kunnen uitvoeren. Communicatie, collegiale samenwerking, organisatie en specifieke kennis: dat zijn de elementen waarover de in een EOR zetelende werknemersvertegenwoordigers opleiding moeten krijgen.

Door dat grensoverschrijdend werk zal na verloop van tijd blijken dat de afgevaardigden over een degelijke beleidsmatige kennis moeten beschikken. Want het recht op informatie en raadpleging van de werknemers beperkt

zich niet tot de passieve uitoefening van het recht kennis te nemen van de informatie en de standpunten van de directie; het heeft immers een vorm van economische democratie tot doel. En dat veronderstelt dat de informatie en raadpleging van de werknemers van dien aard is dat zij invloed kunnen uitoefenen op de beslissingen die hen aanbelangen.

De afgevaardigden moeten argumenten kunnen uitwisselen met de directie, maar ook de Europese informatie en beslissingen in de plaatselijke ondernemingen kunnen verspreiden.

Het is een culturele, organisatorische en politieke uitdaging ervoor te zorgen dat afgevaardigden in staat zijn om de belangen van de werknemers op Europees niveau te vertegenwoordigen en op dat niveau invloed uit te oefenen. Indien daar niet voldoende in wordt geïnvesteerd, dreigt de EOR een louter formeel of symbolisch bestaan te leiden met slechts eenmaal per jaar een vergadering ...





deel



DE ROL VAN DE WERKNEMERS IN DE EUROPESE VENNOOTSCHAP (SE OF EV)¹³



Na meer dan 30 jaar onderhandelingen en impasses heeft de Raad van Ministers van Tewerkstelling en Sociale Zaken uiteindelijk een doorbraak bereikt en op 8 oktober 2001 niet alleen formeel de verordening betreffende het statuut van de Europese vennootschap (EV) goedgekeurd, maar ook de richtlijn inzake de rol van de werknemers daarin bekrachtigd. Vooral het sociaal aspect van de Europese vennootschap heeft lange tijd een akkoord in de weg gestaan: de vraag welke rol de werknemers binnen de EV zouden mogen spelen, heeft immers gedurende vele jaren de goedkeuring van de verordening geblokkeerd. Nadat de gesprekken in december 2000 uit het slop waren geraakt (politiek compromis tijdens de Europese Top van Nice en de daaropvolgende Raad over "Werkgelegenheid en Sociaal Beleid") moest eerst het

Europees Parlement opnieuw geraadpleegd worden (dat is gebeurd op 4 september 2001) alvorens de teksten finaal konden worden goedgekeurd.

De richtlijn over de rol van de werknemers in de EV moet tegen oktober 2004 in nationaal recht worden omgezet; voor de verordening is dergelijke omzetting niet vereist. De nieuwe richtlijn biedt de werknemers heel wat mogelijkheden, vooral op het vlak van deelname aan het toezichthoudend of bestuursorgaan van de EV. Dat luidt een grote verandering in ten opzichte van de traditionele werknemersvertegenwoordiging in de bestaande organen voor informatie, raadpleging en overleg. Een gedegen voorbereiding dringt zich dan ook op.

13 Dit deel is vooral geïnspireerd op het EVV-document: "Implication des travailleurs dans la société européenne"



EV-VERORDENING (verordening EG nr. 2157/2001)

Het statuut van de Europese vennootschap staat de ondernemingen die dat wensen toe om, op heel het grondgebied van de Unie, de vorm van een naamloze vennootschap aan te nemen, waardoor zij op Europese schaal kunnen werken en daarbij onderworpen zijn aan de Europese wetgeving die rechtstreeks in alle lidstaten van toepassing is. Deze nieuwe vennootschapsvorm met diverse vestigingen zou de verspreiding en de realisatie van strategische beslissingen moeten vergemakkelijken.

De verordening van 8 oktober 2001 staat de vennootschappen van de lidstaten toe een EV te vormen:

- door fusie van twee of meer ondernemingen die onder het recht van verschillende lidstaten vallen;
- onder de vorm van een **holding** van naamloze vennootschappen en vennootschappen met beperkte aansprakelijkheid uit verschillende lidstaten (het grootste verschil met een fusie is dat de oorspronkelijke vennootschappen blijven bestaan);
- door gemeenschappelijke **dochterondernemingen** op te richten;
- door **omzetting** van een naamloze vennootschap die conform het recht van een lidstaat opgericht is en die gedurende twee jaar ten minste één dochtermaatschappij heeft die onder het recht van een andere lidstaat valt.

Op fiscaal vlak wordt een EV behandeld zoals gelijk welke andere multinational. Een EV kan enkel worden ingeschreven in het Handelsregister indien een akkoord is bereikt over de rol van de werknemers. Voor meer details over de openbaarmaking van het voorstel tot oprichting van de EV verwijzen wij naar de verordening van de Raad over het statuut van de Europese vennootschap. Die verordening bepaalt immers welke punten dergelijk voorstel moet behandelen en waar het moet worden gepubliceerd. Een fusievoorstel bijvoorbeeld moet worden bekendgemaakt in het staatsblad van elke lidstaat waarin een aan de fusie deelnemende vennootschap is ingeschreven. Het voorstel tot oprichting van een holdingmaatschappij en de omzetting moeten worden openbaar gemaakt conform de in elke lidstaat geldende wettelijke procedures.

Over de openbaarmaking van een voorstel tot oprichting van gemeenschappelijke dochterondernemingen wordt niet gesproken.





RICHTLIJN "ROL VAN DE WERKNEMERS" (richtlijn 2001/86/EG)

De rol van de werknemers in de EV wordt vastgelegd door een hele reeks regels die het onderwerp uitmaken van bovengenoemde richtlijn. Grote moeilijkheid daarbij was dat rekening moest worden gehouden met de diverse nationale regels en gebruiken met betrekking tot de rol van de werknemers in het besluitvormingsproces van de vennootschap. Zo vond de idee om de principes van werknemersmedezeggenschap te harmoniseren geen algemene ingang. Daartegenover staat echter de garantie dat de oprichting van een EV de vooraf reeds bestaande rol van de werknemers binnen de EV op geen enkele wijze in het gedrang mag brengen.

Hierna gaan we dieper in op de inhoud van de richtlijn.

1 INFORMATIE, RAADPLEGING EN MEDEZEGGENSCHAP

Onder de rol van de werknemers en werknemers verstaat de richtlijn informatie, raadpleging en medezeggenschap, net als elk ander mechanisme dat werknemersvertegenwoordigers in staat stelt de beslissingen te beïnvloeden die binnen de vennootschap genomen worden.

De drie concepten van informatie, raadpleging en medezeggenschap worden als volgt gedefinieerd:

Informatie wordt verklaard als het verstrekken, door het bevoegde orgaan van de EV (de directie), aan de werknemersvertegenwoordigers van de EV, van inlichtingen over aangelegenheden die betrekking hebben op de EV zelf of op een vestiging in een andere lidstaat (te weten een andere lidstaat dan die waarin de zetel van de EV zich bevindt) of over aangelegenheden die de bevoegdheid van een nationaal besluitvormingsorgaan van de EV te buiten gaat.



Dat moet gebeuren op een zodanig tijdstip, op een zodanige wijze en met een zodanige inhoud dat de werknemersvertegenwoordigers een diepgaande analyse kunnen maken en, in voorkomend geval, raadplegingen met het bevoegde orgaan van de EV kunnen voorbereiden.

Raadpleging wordt in de richtlijn omschreven als de instelling van een dialoog en de uitwisseling van standpunten tussen de werknemersvertegenwoordigers en het bevoegd orgaan van de EV. Dat moet gebeuren op een zodanig tijdstip, op een zodanige wijze en met een zodanige inhoud dat de werknemersvertegenwoordigers op basis van de verstrekte informatie een mening over de beoogde maatregelen kenbaar kunnen maken waarmee rekening kan worden gehouden in het besluitvormingsproces binnen de EV.

Medezeggenschap van de werknemers binnen de organen van de EV is het meest gevoelige onderwerp, onderwerp dat trouwens ten grondslag lag aan hevige politieke tegenkantingen. Onder medezeggenschap wordt verstaan dat de werknemersvertegenwoordigers van een EV de mogelijkheid hebben de ontwikkeling van de vennootschap te beïnvloeden door het recht een bepaald aantal leden van het toezichthoudend of bestuursorgaan te kiezen of te benoemen, of door het recht om met betrekking tot de benoeming van een aantal of alle leden van het toezichthoudend of het bestuursorgaan aanbevelingen te doen.

2 DE ONDERHANDELINGEN

Artikels 3 en 6 van de richtlijn omschrijven de onderhandelingsprocedure met betrekking tot de rol van de werk-

nemers in de EV: wie moet de onderhandelingen aanknopen, wie onderhandelt voor beide partijen, hoe wordt de bijzondere onderhandelingsgroep (BOG) samengesteld, wat is de timing van de onderhandelingen, welke punten worden tijdens de onderhandelingen besproken en wat zijn de referentievoorschriften indien de onderhandelingen afspringen.

De directie van de deelnemende vennootschappen heeft er geen enkel belang bij de onderhandelingen te vertragen omdat geen enkele EV mag worden ingeschreven alvorens de rol van de werknemers daarin is vastgelegd (hetzij via onderhandelingen, hetzij via toepassing van de referentievoorschriften).

2.1 Wie neemt het initiatief voor de onderhandelingen?

Zodra de leidinggevende organen van de deelnemende vennootschappen een voorstel tot oprichting van een EV kenbaar maken, moeten zij het nodige doen om met de werknemersvertegenwoordigers in onderhandeling te treden over regelingen met betrekking tot de rol van de werknemers. De directie moet het initiatief nemen en zo snel mogelijk de werknemersvertegenwoordigers aanspreken. Die werkwijze verschilt dus met de manier van werken bij de oprichting van een Europese Ondernemingsraad (EOR), omdat daar de werknemers een aanvraag moeten indienen tot instelling van een bijzondere onderhandelingsgroep (BOG).

Welke maatregelen moet de directie van de deelnemende vennootschappen nemen?

- De werknemersvertegenwoordigers van haar eigen vennootschap informeren over haar intentie een EV op te richten en die uitnodigen de leden van de BOG aan te wijzen.

- Precieze en volledige informatie verstrekken over de identiteit van de deelnemende vennootschappen, dochtermaatschappijen of vestigingen, net als over het aantal werknemers dat die in dienst hebben.

Voornoemde informatie moet de werknemersvertegenwoordigers in staat stellen zich een duidelijk beeld te vormen over de toekomstige EV en over de samenstelling van de BOG.

Voorbeeld

De vennootschappen A, B en C besluiten tot een fusie om op die manier een EV op te richten. Alle drie de vennootschappen hebben een EOR, vennootschappen A en B beschikken over een concernondernemingsraad of Konzernbetriebsrat, vennootschap C heeft op drie van haar vestigingen vakbondsafvaardigingen, op de vierde vestiging echter niet.

De directie baseert zich op de nationale omzettingwet om te bepalen op welk niveau zij de werknemersvertegenwoordigers moet informeren. De meest logische aanpak zou zijn dat de noodzakelijke maatregelen worden genomen, en dat met name zowel de EOR als het hoogste nationale vertegenwoordigingsorgaan van de werknemers (in ons voorbeeld de concernondernemingsraad) van de beslissing op de hoogte worden gebracht. Bij gebrek aan centrale werknemersvertegenwoordiging moeten alle bestaande werknemersvertegenwoordigingen worden ingelicht. Indien er geen werknemersvertegenwoordiging bestaat, moeten de werknemers zelf worden geïnformeerd. Volstaat het nu niet enkel de EOR te contacteren? Neen, want de richtlijn beklemtoont dat het noodzakelijk is dat de BOG over ten minste een werknemersvertegenwoordiger beschikt per land waarin een van de deelnemende vennootschappen haar activiteiten verricht. En niet alle landen zijn noodzakelijkerwijs binnen de EOR vertegenwoordigd.

2.2 De bijzondere onderhandelingsgroep

Na de kennisgeving van de directie moet een bijzondere onderhandelingsgroep worden ingesteld. Er was al sprake van een BOG in de EOR-richtlijn, maar de BOG die de onderhandelingen over de rol van de werknemers in de EV moet voeren, is anders samengesteld.

Samenstelling van de bijzondere onderhandelingsgroep

De BOG moet één vertegenwoordiger bevatten per land waarin de deelnemende vennootschappen werknemers in dienst hebben.

Er is volgende verdeelsleutel uitgewerkt: er wordt een zetel toegewezen voor elke 10 %, of een deel daarvan, van de werknemers van de toekomstige EV.

Ook vakbondsvrijgestelden die niet tot het personeel van de vennootschap behoren, kunnen lid worden van de BOG.

Om te bepalen hoeveel leden binnen de BOG kunnen worden aangewezen, moet dus in eerste instantie het totaal aantal werknemers van de toekomstige EV in kaart worden gebracht. Die taak is des te makkelijker omdat, zoals hierboven al is gesteld, de directie van de deelnemende vennootschappen verplicht is die informatie te verstrekken. Door al die cijfers bij elkaar op te tellen, kunnen de werknemersvertegenwoordigers dus perfect nagaan hoeveel werknemers de toekomstige EV in haar totaliteit in dienst zal hebben.

Voor de oprichting van een EV via fusie is in bijzondere bepalingen voorzien.

Voorbeeld 1: samenstelling van de BOG in geval van oprichting van een holding-EV



Vennootschappen A en B beslissen een holding-EV op te richten. Vennootschap A telt 6.070 werknemers, vennootschap B 930. Dat komt neer op een totaal van 7.000 werknemers voor de EV. Voor elke schijf van 10 % (700) of een deel daarvan, wordt er per land binnen de BOG een zetel toegewezen.

Land	Ven. A	Ven. B	Tot. per land	Zetels binnen de BOG
België	1000	500	1500	21% = 3 zetels
Frankrijk	30	90	120	1,7% = 1 zetel
Spanje	5000	320	5320	76% = 8 zetels
Luxemburg	40	20	60	0,85% = 1 zetel
Totaal				13

Voorbeeld 2: samenstelling van de BOG in geval van oprichting van een fusie-EV

Er zijn bijzondere bepalingen van toepassing voor de oprichting van een fusie-EV. Elke lidstaat kan extra leden aanwijzen om er op die manier voor te zorgen dat de bijzondere onderhandelingsgroep ten minste één lid telt ter vertegenwoordiging van elke vennootschap die aan de fusie deelneemt en die in het betrokken land werknemers

in dienst heeft. Het aantal extra leden is echter beperkt: hun aantal mag niet meer bedragen dan 20 % van het aantal "gewone" leden van de bijzondere onderhandelingsgroep.

Hernemen we ons voorstel van daarnet, en gaan we ervan uit dat de vennootschappen A en B tot een EV fuseren. De eerste stap voor de instelling van de bijzondere onderhandelingsgroep is dezelfde als deze die hierboven beschreven is, en geeft dus exact dezelfde resultaten.

Stap 1

Vennootschappen A en B beslissen te fuseren tot een EV. Vennootschap A telt 6070 werknemers, vennootschap B 930, wat neerkomt op een totaal van 7.000 werknemers voor de EV. Voor elke schijf van 10 % (700) of een deel daarvan, wordt er per land binnen de bijzondere onderhandelingsgroep een zetel toegewezen.

Stap 2

Zijn alle vennootschappen vertegenwoordigd binnen de BOG? De Belgische werknemers hebben het recht drie vertegenwoordigers aan te wijzen, de werknemers van vennootschappen A en B zijn dan ook vertegenwoordigd. Frankrijk echter heeft recht op een zetel binnen de BOG. Op grond van artikel 3.2.a.ii. (Zie bijlage 5) zal Frankrijk een tweede zetel krijgen om er op die manier voor te zorgen dat de vertegenwoordigers van de twee vennootschappen, A en B, over een zetel binnen de BOG kunnen

Land	Ven. A	Ven. B	Tot. per land	Zetels binnen de BOG	Extra zetels
België	1000	500	1500	21% = 3 zetels	Geen
Frankrijk	30	90	120	1,7% = 1 zetel	1
Spanje	5000	320	5320	76% = 8 zetels	Geen
Luxemburg	40	20	60	0,85% = 1 zetel	1
Totaal				13	15

beschikken. Spanje heeft recht op 8 zetels, de twee vennootschappen zullen dus zonder enig probleem vertegenwoordigd zijn. Luxemburg heeft dan weer recht op één zetel, maar op grond van artikel 3.2.a.ii. krijgt het een extra zetel toegewezen.

Stap 3

De groep telt dus 13 zetels plus 2 extra zetels. Het aantal extra zetels overschrijdt de 20 % (= 2,6) van het aantal "gewone leden" niet. De bijzondere onderhandelingsgroep telt nu in totaal 15 leden.
Indien het aantal extra leden meer dan 20 % bedraagt van de "gewone" leden van de BOG, zullen niet alle vennootschappen over een werknemersvertegenwoordiger

binnen de BOG kunnen beschikken. Volgend principe vormt de leidraad voor de op dat moment te nemen beslissing: de extra zetels worden toegewezen op grond van het aantal werknemers, waarbij de vennootschap die het hoogste aantal werknemers in dienst heeft als eerste een extra zetel krijgt, gevolgd door de vennootschap die het op een na hoogste aantal werknemers in dienst heeft enz.

Voorbeeld 3

Vennootschappen A, B, C, D, E en F beslissen te fuseren en een EV op te richten. De werknemersvertegenwoordiging ziet er als volgt uit:

Vennootschap	Werknemers in Duitsland	Werknemers in Frankrijk	Werknemers in het Verenigd Koninkrijk	Totaal
A	1 000	10 000	4 000	15 000
B	900	900	3 000	4 800
C	800	800	2 000	3 600
D	600	7 000	1 000	8 600
E	500	6 000	5 000	11 500
F	500	5 000	9 000	14 500
Totaal werknemers	4 300	29 700	24 000	58 000
Zetels binnen BOG	7,4% van de werknemers 1 zetel	51,2% van de werknemers 6 zetels	47,37% van de werknemers 5 zetels	12
Extra zetels	1	Geen	1	2
Totaal aantal zetels binnen BOG	2	6	6	14



Zullen alle aan de fusie deelnemende vennootschappen binnen de BOG vertegenwoordigd zijn? De Franse werknemers beschikken over zes zetels, voor hen zijn dus geen extra leden nodig. De Britse werknemers hebben recht op vijf zetels; er is dus een extra lid nodig opdat de zes vennootschappen vertegenwoordigd zijn. Door die extra vertegenwoordiger wordt de drempel van 20 % van het aantal leden niet overschreden. De Duitse werknemers beschikken over één zetel. Willen alle vennootschappen een vertegenwoordiger hebben, zouden er aan Duitsland vijf extra leden moeten worden toegekend, waardoor de drempel van 20 % echter wordt overschreden. Er is dus maar één extra zetel mogelijk. Die zal worden toegewezen aan de vennootschap die het hoogste aantal werknemers in dienst heeft, behalve indien die vennootschap al een vertegenwoordiger heeft; in dat geval zal de vennootschap die het op een na hoogste aantal werknemers in dienst heeft een extra vertegenwoordiger mogen aanwijzen.

Wijze van verkiezing of aanwijzing van de leden van de BOG

De lidstaten bepalen de wijze van verkiezing of aanwijzing van de leden van de BOG. De lidstaten kunnen bepalen dat zich onder die leden vakbondsvertegenwoordigers kunnen bevinden, die al dan niet werknemer van een deelnemende vennootschap zijn. Indien de nationale omzettingwet van de richtlijn daarin voorziet, kunnen ook vakbondsvrijgestelden deel uitmaken van de BOG.

Deskundigen die de BOG bijstaan

Tijdens de onderhandelingen kan de bijzondere onderhandelingsgroep op zijn verzoek in zijn werk worden bij-

gestaan door deskundigen van zijn keuze, bijvoorbeeld vertegenwoordigers van Europese sectorale Vakbonds-federaties. Elke bijzondere onderhandelingsgroep heeft het recht een beroep te doen op deskundigen. Elke nationale omzettingwet of elke nationale omzettingsovereenkomst moet expliciet in voornoemd recht voorzien. Het komt de BOG toe te beslissen deskundigen aan de onderhandelingstafel uit te nodigen.

De BOG kan beslissen de sectorale Europese Vakbonds-federaties te informeren over de start van de onderhandelingen.

Verplichtingen van de deelnemende vennootschappen tegenover de BOG

De bevoegde organen van de deelnemende vennootschappen hebben bepaalde verplichtingen tegenover de BOG. Zij moeten de BOG op de hoogte brengen van het voorstel tot oprichting van een EV en de BOG, tot de eigenlijke inschrijving van de EV, voortdurend informeren over het reële verloop van het oprichtingsproces; zij onderhandelen "in een geest van samenwerking met het oog op een overeenkomst over de regelingen met betrekking tot de rol van werknemers in de EV".

Timing van de onderhandelingen

De onderhandelingen vangen aan zodra de bijzondere onderhandelingsgroep is ingesteld, zodra de identiteit van alle leden van de BOG gekend is. De onderhandelingen kunnen zes maanden duren. De BOG en de bevoegde organen van de deelnemende vennootschappen kunnen in gezamenlijk overleg besluiten de onderhandelingsperiode te verlengen tot ten hoogste één jaar.

De overeenkomst

De BOG heeft tot taak te onderhandelen met de bevoegde organen van de deelnemende vennootschappen en in een schriftelijke overeenkomst de regelingen vast te leggen met betrekking tot de rol van werknemers in de EV.

Voorname overeenkomst moet het volgende bepalen:

- De werkingssfeer: de overeenkomst moet betrekking hebben op alle werknemers van de toekomstige EV.
- De samenstelling, het aantal leden en de zetelverdeling in het vertegenwoordigingsorgaan dat instaat voor de regelingen ter informatie en raadpleging van de werknemers.
- De bevoegdheden van het vertegenwoordigingsorgaan, de procedures voor informatie en raadpleging.
- De aan het vertegenwoordigingsorgaan toe te wijzen financiële en materiële middelen.
- De medezeggenschapsregels, met inbegrip van het aantal leden van het toezichthoudend of bestuursorgaan van de EV.
- De procedure voor hernieuwde onderhandelingen.

De onderhandelingen worden geregeld door de wettelijke bepalingen van de lidstaat waar de EV haar statutaire zetel zal hebben.

Doel van de onderhandelingen: informatie, raadpleging en medezeggenschap

De bepalingen die de bijzondere onderhandelingsgroep neemt, hebben betrekking op informatie, raadpleging en medezeggenschap.

Informatie en raadpleging

Die onderhandelingen lijken op de onderhandelingen die de oprichting van een Europese ondernemingsraad voorafgaan. De te bespreken punten zijn de volgende: samenstelling van het vertegenwoordigingsorgaan, de rechten ervan, de punten van informatie en raadpleging, de relatie met de nationale vertegenwoordigers, de rol van de deskundigen, de arbeidsvoorwaarden van de leden van het vertegenwoordigingsorgaan, de frequentie van de vergaderingen met het bevoegd orgaan van de EV, de frequentie van de vergaderingen tussen de werknemersvertegenwoordigers. Dat laatste punt verdient enige aandacht: er moet immers over worden gewaakt dat er vol-

doende vergaderingen worden gepland; enkel op die manier kunnen de werknemers van de EV naar behoren vertegenwoordigd worden.

Medezeggenschap

Indien er medezeggenschap is, moeten de medezeggenschapsregels het volgende preciseren:

- het aantal leden in het toezichthoudend orgaan of het bestuursorgaan van de EV dat de werknemers gerechtigd zijn te kiezen, te benoemen, of met betrekking tot wier benoeming de werknemers aanbevelingen kunnen doen of bezwaar kunnen maken;
- de procedures voor het kiezen of benoemen van die leden of het met betrekking tot hun benoeming aanbevelingen doen of bezwaar maken;
- de rechten van die leden.

Het komt de bevoegde organen van de deelnemende vennootschappen toe de structuur van de EV te kiezen, structuur die kan bestaan uit ofwel een bestuursorgaan, ofwel een toezichthoudend én bestuursorgaan. Over de structuur van de EV wordt tussen de BOG en de bevoegde organen niet onderhandeld. De BOG moet zelfs, zoals hierboven reeds gesteld, onderhandelen over het aantal werknemersvertegenwoordigers in die structuur. De bijzondere onderhandelingsgroep moet bijvoorbeeld ook onderhandelen over de wijze waarop de werknemersvertegenwoordigers in het toezichthoudend orgaan worden gekozen of aangewezen, en het resultaat van die besprekingen in een overeenkomst vastleggen. Zo zouden zij bijvoorbeeld kunnen worden aangewezen door het orgaan dat de werknemers vertegenwoordigt. De leden van het medezeggenschapsorgaan die de werknemers vertegenwoordigen, genieten dezelfde rechten als de leden die de aandeelhouders vertegenwoordigen.



3 DE REFERENTIEVOORSCHRIFTEN

3.1 Wanneer zijn de referentievoorschriften van toepassing?

De referentievoorschriften van de EV-richtlijn zijn enkel van toepassing onder de in artikel 7 van de richtlijn vastgestelde voorwaarden:

- indien de partijen dit overeenkomen, of
- indien binnen de termijn van zes maanden (of van een jaar in geval van verlenging in gezamenlijk overleg) geen overeenkomst is gesloten en
- alle deelnemende vennootschappen ermee instemmen dat de referentievoorschriften met betrekking tot de EV worden toegepast en daardoor de inschrijving van de EV voort te zetten en
- de bijzondere onderhandelingsgroep niet heeft besloten af te zien van het openen van onderhandelingen of de reeds geopende onderhandelingen te beëindigen. De BOG moet dergelijk besluit nemen met een tweederde meerderheid. Bovendien moet die tweederde meerderheid ten minste twee derden van de werknemers vertegenwoordigen in ten minste twee lidstaten.

Opgelet: in het kader van een door omzetting opgerichte EV kan de BOG, indien er medezeggenschap is in de vennootschap die moet worden omgezet, er zelfs niet toe besluiten de onderhandelingen niet te openen of te beëindigen.

Zijn van toepassing: de referentievoorschriften zoals vastgesteld door de lidstaat waar de EV haar statutaire zetel zal hebben.

Indien binnen de gestelde termijn geen overeenkomst werd bereikt, alle deelnemende vennootschappen de toepassing van de referentievoorschriften aanvaarden en de BOG er niet toe heeft besloten de onderhandelingen niet te openen of de reeds geopende onderhandelingen te beëindigen, betekent dat echter nog niet dat onderdeel drie van de referentievoorschriften, dat betrekking heeft op de medezeggenschap, van toepassing is. Paragrafen 2 en 3 van artikel 7 van de EV-richtlijn leggen een aantal bijkomende vereisten vast met betrekking tot de referentievoorschriften over medezeggenschap. Zo is het bijvoorbeeld perfect mogelijk dat de werknemersvertegenwoordigers van een EV (het vertegenwoordigingsorgaan) wel de rechten inzake informatie en raadpleging genieten, maar niet die inzake medezeggenschap.

In volgende drie gevallen zijn de door de nationale wetgeving vastgestelde referentievoorschriften inzake medezeggenschap van toepassing:

- in het geval van een EV opgericht door omzetting, indien de regels van een lidstaat betreffende de medezeggenschap van de werknemers in het toezichthoudend of bestuursorgaan op een in een EV omgezette vennootschap van toepassing waren. Indien een naamloze vennootschap die voorheen niet onderworpen was aan een medezeggenschapsregeling wordt omgezet in een EV, zijn de referentievoorschriften dus niet van toepassing en komt er in de EV geen medezeggenschap. Vanuit het standpunt van de werknemers van de omgezette vennootschap verandert er dus eigenlijk niets. Indien er medezeggenschap bestond, wordt die in de EV behouden. Indien er geen medezeggenschap bestond, blijft dat ook zo in de EV (behalve wanneer de partijen in gezamenlijk overleg toch tot het tegendeel zouden besluiten, wat altijd mogelijk blijft);
- in het geval van een EV opgericht door fusie, indien er

vóór de inschrijving van de EV in een of meer van de deelnemende vennootschappen een of meer vormen van medezeggenschap van toepassing waren die ten minste 25 % van het totale aantal werknemers van alle deelnemende vennootschappen bestreken. Indien de vorm of vormen van medezeggenschap minder dan 25% van het totale aantal werknemers van alle deelnemende vennootschappen bestreken, kunnen de referentievoorschriften inzake medezeggenschap worden toegepast indien de bijzondere onderhandelingsgroep "daartoe besluit";

- in het geval van een EV opgericht door oprichting van een holdingmaatschappij of een dochteronderneming, indien er vóór de inschrijving van de EV in een of meer van de deelnemende vennootschappen één of meer vormen van medezeggenschap van toepassing waren die ten minste 50 % van het totale aantal werknemers van alle deelnemende vennootschappen bestreken. Indien de vorm of vormen van medezeggenschap minder dan 50 % van het totale aantal werknemers van alle deelnemende vennootschappen bestreken, kunnen de referentievoorschriften inzake medezeggenschap worden toegepast indien de bijzondere onderhandelingsgroep "daartoe besluit".

Indien in diverse deelnemende vennootschappen meer dan één vorm van medezeggenschap bestond, beslist de bijzondere onderhandelingsgroep welke van die vormen in de EV moet worden ingevoerd. Komt de bijzondere onderhandelingsgroep niet tot een beslissing, dan kunnen de lidstaten regels vastleggen die gelden voor een op hun grondgebied ingeschreven EV.

De lidstaten kunnen ook bepalen dat de referentievoorschriften inzake medezeggenschap niet van toepassing zijn in geval van fusie. Het gaat dan om de mogelijkheid tot "opting out".

Wil in dat geval een EV ingeschreven kunnen worden in

een lidstaat die gebruik heeft gemaakt van de mogelijkheid tot "opting out", dan moet een aan alle vormvereisten beantwoordende overeenkomst zijn gesloten over de regels die betrekking hebben op de rol van de werknemers, met inbegrip van medezeggenschap, of mochten in geen van de deelnemende vennootschappen vóór de inschrijving van de EV medezeggenschapsvoorschriften gelden.

3.2 Inhoud van de referentievoorschriften

Samenstelling van het orgaan dat de werknemers vertegenwoordigt

Het vertegenwoordigingsorgaan bestaat uit werknemers van de EV en van haar dochterondernemingen en vestigingen die door de werknemersvertegenwoordigers of, bij ontbreken daarvan, door alle werknemers uit hun midden worden gekozen of aangewezen. Zij worden overeenkomstig de nationale wetgeving en/of praktijk gekozen of aangewezen. De lidstaten stellen regels vast om te garanderen dat mbt het aantal leden en de zetelverdeling rekening wordt gehouden met veranderingen die zich in de EV voordoen.

De leden worden gekozen of aangewezen in verhouding tot het aantal werknemers dat in de verschillende lidstaten in dienst is van de deelnemende vennootschappen en de betrokken dochterondernemingen en vestigingen. Elke lidstaat krijgt een zetel voor elke 10 %, of een deel daarvan, van de werknemers die in de betrokken lidstaat in dienst zijn, berekend over het totale aantal werknemers dat bij de deelnemende vennootschappen en de betrokken dochterondernemingen en vestigingen in alle lidstaten tezamen in dienst is.

Indien de omvang dit rechtvaardigt, kiest het vertegenwoordigingsorgaan uit zijn midden een beperkt comité met ten hoogste drie leden.



Referentievoorschriften voor informatie en raadpleging

Voor de bevoegdheden van het vertegenwoordigingsorgaan in een EV gelden volgende regels.

a) De bevoegdheid van het vertegenwoordigingsorgaan is beperkt tot aangelegenheden die betrekking hebben op de EV zelf en op eender welke van haar dochterondernemingen of vestigingen in een andere lidstaat of die de bevoegdheid van de besluitvormingsorganen in een enkele lidstaat te buiten gaan.

b) Het vertegenwoordigingsorgaan heeft het recht geïnformeerd en geraadpleegd te worden en daartoe ten minste éénmaal per jaar te vergaderen met het bevoegde orgaan van de EV op basis van door het bevoegde orgaan op gezette tijden opgestelde verslagen over de gang van zaken bij de EV en de desbetreffende vooruitzichten. De plaatselijke leiding wordt daarvan in kennis gesteld.

Het bevoegde orgaan van de EV verstrekt het vertegenwoordigingsorgaan de agenda van de vergaderingen van het bestuursorgaan of, in voorkomend geval, van het leidinggevend en het toezichthoudend orgaan, met afschriften van alle documenten die aan de algemene vergadering van haar aandeelhouders worden voorgelegd.

De informatie en raadpleging hebben met name betrekking op de structuur, de economische en financiële situatie, het te verwachten verdere verloop van het bedrijf en van de productie en de omzet, de situatie en waarschijnlijke ontwikkeling van de werkgelegenheid, investeringen, ingrijpende wijzigingen in de organisatie, de invoering van nieuwe werkmethodes of

productieprocessen, verplaatsingen van de productie, fusies, afslankingen of sluitingen van ondernemingen, vestigingen of belangrijke delen daarvan, en collectieve ontslagen.

c) Wanneer buitengewone omstandigheden aanzienlijke gevolgen hebben voor de belangen van de werknemers, met name in het geval van delocalisatie, verplaatsingen, sluiting van vestigingen of ondernemingen of collectieve ontslagen, heeft het vertegenwoordigingsorgaan het recht geïnformeerd te worden. Het vertegenwoordigingsorgaan of, indien het daar met name om spoedeisende redenen toe besluit, het beperkte comité, heeft het recht op eigen verzoek het bevoegde orgaan van de EV, of een passender niveau van de leiding met eigen beslissingsbevoegdheden binnen de EV, te ontmoeten om geïnformeerd en geraadpleegd te worden over maatregelen die aanzienlijke gevolgen hebben voor de belangen van de werknemers.

Indien het bevoegde orgaan besluit om het advies van het vertegenwoordigingsorgaan niet te volgen, heeft het vertegenwoordigingsorgaan recht op een tweede vergadering met het bevoegde orgaan van de EV om te trachten tot overeenstemming te komen.

Wordt met het beperkte comité een vergadering georganiseerd, dan zijn de leden van het vertegenwoordigingsorgaan die werknemers vertegenwoordigen op wie de maatregelen in kwestie rechtstreeks betrekking hebben, eveneens gerechtigd daaraan deel te nemen.

Het is belangrijk dat het vertegenwoordigingsorgaan van de werknemers een aanvraag tot informatie en raadpleging formuleert zodra het, al gaat het maar om vage aanwijzingen, kennis heeft van plannen van de vennootschap die aanzienlijke gevolgen hebben voor

de werknemersbelangen. De referentievoorschriften bepalen niet wanneer informatie- en raadplegingsvergaderingen moeten plaatsvinden in het geval van buitengewone omstandigheden. Daarvoor is artikel 2 van de richtlijn van toepassing, dat bepaalt dat het tijdstip, de wijze en de inhoud van de informatie en raadpleging de werknemers in staat moeten stellen een mening over de beoogde maatregelen kenbaar te maken waarmee rekening kan worden gehouden in het besluitvormingsproces binnen de EV.

- d) De lidstaten kunnen regels vaststellen inzake het voorzitterschap van de informatie- en raadplegingsvergaderingen.

Voorafgaand aan elke vergadering met het bevoegde orgaan van de EV heeft het vertegenwoordigingsorgaan of het beperkte comité, zo nodig uitgebreid met de rechtstreeks betrokken vertegenwoordigers, het recht te vergaderen zonder dat daarbij vertegenwoordigers van het bevoegde orgaan aanwezig zijn.

- e) Onverminderd het artikel over de geheime en vertrouwelijke informatie stellen de leden van het vertegenwoordigingsorgaan de vertegenwoordigers van de werknemers van de EV en van haar dochterondernemingen en vestigingen op de hoogte van de inhoud en het resultaat van de informatie- en raadplegingsprocedures.

- f) Het vertegenwoordigingsorgaan of het beperkte comité kan zich laten bijstaan door deskundigen van zijn keuze.

Het is belangrijk dat het vertegenwoordigingsorgaan van de werknemers, al dan niet in samenspraak met de vakbonden, de deskundigen kiest, en dat die niet worden opgedrongen door de directie van de vennootschap.

- g) Voor zover dit voor het verrichten van hun taken noodzakelijk is, zijn de leden van het vertegenwoordigingsorgaan gerechtigd om, zonder salarisderiving, afwezig te zijn voor opleidingsdoeleinden.

Het spreekt voor zich dat van die mogelijkheid gebruik moet worden gemaakt.

- h) De kosten van het vertegenwoordigingsorgaan worden gedragen door de EV, die de leden van het orgaan de financiële en materiële middelen verschaft die nodig zijn om hun opdracht naar behoren te vervullen. De kosten in verband met de organisatie van de vergaderingen en de vertaling alsmede de reis- en verblijfkosten van de leden van het vertegenwoordigingsorgaan en van het beperkte comité zijn ten laste van de EV.

Met inachtneming van deze beginselen kunnen de lidstaten budgettaire voorschriften betreffende de werking van het vertegenwoordigingsorgaan vastleggen.

Referentievoorschriften voor medezeggenschap

- Indien in het geval van een EV opgericht door omzetting de regels van een lidstaat betreffende de medezeggenschap van de werknemers in het toezichthoudend of het bestuursorgaan vóór de inschrijving van toepassing waren, blijven alle aspecten van de werknemersmedezeggenschap op de EV van toepassing.

- In de andere gevallen van oprichting van een EV hebben de werknemers van de EV en van haar dochterondernemingen en vestigingen en/of hun vertegenwoordigingsorgaan het recht om leden van het toezichthoudend of het bestuursorgaan van de vennootschap te kiezen of te benoemen, of om met betrekking tot die benoeming aanbevelingen te doen of bezwaar te maken, voor een aantal dat "gelijk is aan het hoogste van de aantallen dat vóór de inschrijving van de EV in



de betrokken deelnemende vennootschappen van toepassing was."

Indien vóór de inschrijving van de EV voor geen van de deelnemende vennootschappen medezeggenschapsregels golden, hoeft de EV geen voorschriften voor medezeggenschap van de werknemers in te voeren.

- In eerste instantie moet de BOG het nationaal medezeggenschapsorgaan identificeren dat de werknemers het hoogste aantal leden in het toezichthoudend of bestuursorgaan garandeert. Vervolgens moet de BOG beslissen of die leden van het toezichthoudend of bestuursorgaan rechtstreeks worden gekozen of aangewezen, dan wel of de bijzondere onderhandelingsgroep met betrekking tot die benoeming aanbevelingen mag doen of bezwaar mag maken.
- Het vertegenwoordigingsorgaan besluit over de verdeling van de zetels in het toezichthoudend of het bestuursorgaan onder de leden die de werknemers van de onderscheiden lidstaten vertegenwoordigen. Die verdeling gebeurt "naar verhouding van het aantal werknemers dat in elke lidstaat in dienst van de EV is." Indien die verhoudingsgewijze verdeling meebrengt dat de werknemers van een of meer lidstaten niet vertegenwoordigd worden, omdat er te weinig zetels zijn, benoemt het vertegenwoordigingsorgaan een lid dat afkomstig is uit een van die lidstaten. Het vertegenwoordigingsorgaan verdeelt in eerste instantie de zetels die conform de verhoudingsgewijze verdeling toegewezen zijn aan de werknemers in het toezichthoudend of bestuursorgaan. Vervolgens gaat het na of alle lidstaten waarin de EV werknemers in dienst heeft, over een vertegenwoordiger beschikken in het

toezichthoudend of bestuursorgaan. Indien dat niet het geval is, wordt aan een van de staten een zetel toegewezen. Er kan in dat geval echter geen sprake zijn van een extra zetel, aangezien het aantal aan de werknemers voorbehouden zetels is vastgelegd in een overeenkomst tussen de BOG en de deelnemende vennootschappen van de EV. Een staat moet dan afzien van een vertegenwoordiger. Elke lidstaat kan bepalen hoe de aan hem toegewezen zetels in het toezichthoudend of het bestuursorgaan worden verdeeld.

- Elk lid van het toezichthoudend of het bestuursorgaan dat door het vertegenwoordigingsorgaan dan wel, naar gelang van het geval, door de werknemers is gekozen, benoemd of aanbevolen, is van rechtswege lid met dezelfde rechten dan de leden die de aandeelhouders vertegenwoordigen, inclusief het stemrecht.

4 "OPTING OUT" VAN LIDSTATEN IN GEVAL VAN FUSIE

Zoals hierboven reeds aangehaald, laat de Richtlijn de lidstaten de mogelijkheid de referentievoorschriften voor medezeggenschap in het geval van fusie niet toe te passen ("opting out").

Wil een vennootschap kunnen worden ingeschreven in een lidstaat die gebruik heeft gemaakt van de mogelijkheid tot "opting out" voor medezeggenschap in het geval van fusie, moet tussen de BOG en de bevoegde organen van de deelnemende vennootschappen een overeenkomst worden bereikt over de rol van de werknemers, of is het noodzakelijk dat geen enkele van de deelnemende vennootschappen vóór de inschrijving van de EV medezeggenschapsregels moest toepassen

Voorbeeld: land X heeft gekozen voor de mogelijkheid tot "opting out". Vennootschappen 1, 2 en 3 willen een EV

oprichten door fusie en die inschrijven in land X. In vennootschap 1 was er een regeling tot medezeggenschap; in vennootschap 2 en 3 niet. Gevolg: de EV kan enkel worden ingeschreven in land X indien er vóór de in land X gevraagde inschrijving een overeenkomst is gesloten in de zin van artikel 4 van de richtlijn.

5 HET VERTEGENWOORDIGINGS-ORGAAN VAN DE WERKNEMERS IN DE EV, DE EUROPESE ONDERNEMINGS-RAAD EN DE NATIONALE VERTEGENWOORDIGINGS-STRUCTUREN

De twee nieuwe wetgevende stukken over de EV en over de rol van de werknemers in de EV hebben gevolgen voor de oprichting van een Europese ondernemingsraad binnen een EV. In wat nu volgt zullen we ons daar op toespitsen. In die context is artikel 13 van de richtlijn met betrekking tot de rol van de werknemers (EV-richtlijn) van fundamenteel belang. Dat artikel bepaalt immers het verband van de richtlijn met andere bepalingen.

- Wanneer een EV een onderneming met een communautaire dimensie is, dan wel een zeggenschap uitoefenende onderneming van een concern met een communautaire dimensie in de zin van de EOR-richtlijn,

zijn de bepalingen van die EOR-richtlijn en de bepalingen ter omzetting van die richtlijn in het nationale recht van de lidstaten niet van toepassing op die ondernemingen of concerns. Indien de bijzondere onderhandelingsgroep evenwel besluit van onderhandelingen af te zien of reeds aangevatte onderhandelingen te beëindigen, zijn de EOR-richtlijn en de bepalingen ter omzetting van die richtlijn wel van toepassing.

- De overeenkomstig de nationale wetgeving en/of praktijk geldende bepalingen inzake werknemersmedezeggenschap in de vennootschapsorganen die niet tot uitvoering van deze richtlijn strekken, zijn niet van toepassing op vennootschappen die zijn opgericht overeenkomstig de EV-verordening en die onder de EV-richtlijn vallen.
- De EV-richtlijn laat onverlet:
 - de bestaande rechten met betrekking tot de rol van de werknemers, overeenkomstig de nationale wetgeving en/of praktijk, behoudens medezeggenschap in de organen van de EV;
 - de overeenkomstig de nationale wetgeving en/of praktijk geldende bepalingen inzake medezeggenschap in de vennootschapsorganen die op de dochterondernemingen van de EV van toepassing zijn.
- Teneinde de bestaande rechten te vrijwaren, mogen de lidstaten het nodige doen om ervoor te zorgen dat de structuren van de werknemersvertegenwoordiging in deelnemende vennootschappen die na de inschrijving van de EV zullen ophouden als afzonderlijke rechtspersoon te bestaan, behouden blijven.

Vergelijking van de bepalingen van de EV- en EOR-richtlijnen

EOR-richtlijn Bepalingen over de onderhandelingen/overeenkomsten	EV-richtlijn Bepalingen over de onderhandelingen/overeenkomsten
Omvang van de BOG Een lid per staat waar zich één of meer vestigingen bevinden. Extra leden in verhouding tot het aantal werknemers van elke vestiging. Minimaal 3 en maximaal 17 leden.	Omvang van de BOG Een lid per staat waar zich één of meer deelnemende vennootschappen bevinden. Een zetel voor elke 10 %, of een deel daarvan, van de werknemers die in de betrokken lidstaat in dienst zijn. In geval van fusie, extra leden: niet meer dan 20 % van het aantal "gewone" leden.
Rechten van de BOG Een overeenkomst sluiten over de oprichting van een EOR of een procedure voor informatie en raadpleging	Rechten van de BOG Een overeenkomst sluiten over de rol van de werknemers in de EV
Minimale inhoud van de overeenkomst artikel 6 - werkingssfeer van de overeenkomst - samenstelling van de EOR – aantal leden - zetelverdeling en duur mandaat - benoemingen en procedure ter informatie en raadpleging van de EOR - plaats, frequentie, duur van de EOR-vergaderingen - financiële en materiële middelen van de EOR - geldigheidsduur van de overeenkomst en onderhandelingsprocedure - beslissing om, in plaats van de EOR, een of meerdere procedures ter informatie en raadpleging in te voeren	Minimale inhoud van de overeenkomst artikel 4 - werkingssfeer van de overeenkomst - samenstelling van het vertegenwoordigingsorgaan (VO) – aantal leden - zetelverdeling - benoemingen en procedure ter informatie en raadpleging van het VO - frequentie van de VO-vergaderingen - financiële en materiële middelen van het VO - datum inwerkingtreding overeenkomst - geldigheidsduur van de overeenkomst en heronderhandelingsprocedure - beslissing om, in plaats van het VO, één of verscheidene procedures ter informatie en raadpleging in te voeren - beslissing om medezeggenschap in te voeren, waarbij het aantal leden van het toezichthoudend of bestuursorgaan van de EV wordt vastgesteld die de werknemers mogen kiezen, aanbevelen of weigeren

Duur van de onderhandelingen - Tot 3 jaar	Duur van de onderhandelingen - Zes maanden met de mogelijkheid in gezamenlijk overleg te verlengen tot 1 jaar
Subsidiaire voorschriften Van toepassing onder volgende voorwaarden : - de centrale directie en de BOG besluiten daartoe; - de centrale directie weigert de onderhandelingen te openen binnen een termijn van 6 maanden na de eerste aanvraag; - er is binnen een termijn van 3 jaar geen overeenkomst gesloten overeenkomstig artikel 6, en de BOG heeft niet met twee derde meerderheid besloten de onderhandelingen niet aan te vangen of die te beëindigen.	Referentievoorschriften Van toepassing onder volgende voorwaarden : - de partijen besluiten daartoe; of - er is geen overeenkomst bereikt na de termijn van 6 maanden of 1 jaar, en - het bevoegd orgaan van elke deelnemende vennootschap heeft de toepassing van de referentievoorschriften van de EV goedgekeurd, waardoor de inschrijvingsprocedure van de EV voortgang kan maken en - de BOG heeft niet met twee derde meerderheid besloten de onderhandelingen niet aan te vangen of die te beëindigen. Uitzonderingen over de toepasbaarheid in geval van oprichting van een EV door omzetting, fusie, holding of dochteronderneming
Inhoud van de subsidiaire voorschriften Verkiezing of aanwijzing overeenkomstig de nationale wetgeving en/of praktijk Bevoegdheden van de EOR : informatie – raadpleging over aangelegenheden die betrekking hebben op een onderneming met een communautaire dimensie of een concern met een communautaire dimensie in zijn totaliteit of met ten minste twee vestigingen, of op vennootschappen die zich in onderscheiden lidstaten bevinden	Inhoud van de referentievoorschriften Verkiezing of aanwijzing overeenkomstig de nationale wetgeving en/of praktijk Bevoegdheden van het VO : aangelegenheden die de EV zelf, een van haar dochterondernemingen of een van haar vestigingen in een andere lidstaat aanbelangen of die de bevoegdheden van de besluitvormingsorganen van een lidstaat te buiten gaan



Eén keer per jaar ontmoeting met de centrale directie voor informatie en raadpleging, op basis van een verslag dat de centrale directie opstelt over de gang van zaken en de vooruitzichten van ondernemingen of concerns met een communautaire dimensie

Onmiddellijke bijeenroeping van een informatie- en raadplegingsvergadering in het geval van buitengewone omstandigheden

Recht van de EOR de werknemersvertegenwoordigers in de vestigingen/ondernemingen of het personeel te informeren over de inhoud en de resultaten van de informatie- en raadplegingsprocedure; recht om een beroep te doen op deskundigen; terbeschikkingstelling van de noodzakelijke financiële en materiële middelen

Definities van de EOR-richtlijn

Regelmatig het VO informeren op basis van verslagen over de gang van zaken en de vooruitzichten van de EV, en raadpleging daarover; ten minste 1 keer per jaar vergadering met het bevoegd orgaan van de EV; de agenda meedelen van de vergaderingen van het toezichthoudend of bestuursorgaan, afschriften bezorgen van alle documenten die worden voorgelegd aan de algemene vergadering van aandeelhouders.

Informeren van het VO in het geval van buitengewone omstandigheden en recht van het VO om, op zijn vraag, te worden geïnformeerd en geraadpleegd, of om een extra vergadering te beleggen met het bevoegd orgaan van de EV met het doel overeenstemming te bereiken indien het bevoegd orgaan van de EV er niet toe besluit het advies te volgen dat het VO van de werknemers heeft uitgebracht.

Recht van het VO de werknemersvertegenwoordigers van de EV en haar dochterondernemingen en vestigingen te informeren over de inhoud en de resultaten van de informatie- en raadplegingsprocedure; recht om een beroep te doen op deskundigen; terbeschikkingstelling van de noodzakelijke financiële en materiële middelen; recht om zonder loonverlies afwezig te zijn voor opleiding.

Definities van de EV-richtlijn

Rol van de werknemers :

Elke procedure, met inbegrip van informatie, raadpleging en medezeggenschap, die de werknemersvertegenwoordigers in staat stelt invloed uit te oefenen op binnen de vennootschap te nemen besluiten.

Raadpleging:

De gedachtewisseling en het instellen van een dialoog tussen de werknemersvertegenwoordigers en het hoofdbestuur of een ander passender bestuursniveau.

Informatie :

Informatie over aangelegenheden die betrekking hebben op de EV zelf en op eender welke van haar dochterondernemingen of vestigingen of die de bevoegdheid van de besluitvormingsorganen van een lidstaat te buiten gaan; op een zodanig tijdstip, op een zodanige wijze en met een zodanige inhoud dat de werknemersvertegenwoordigers het mogelijke effect ervan grondig kunnen beoordelen en, in voorkomend geval, raadplegingen kunnen voorbereiden.

Raadpleging :

De instelling van dialoog en de uitwisseling van standpunten tussen het VO en het bevoegde orgaan van de EV, op een zodanig tijdstip, op een zodanige wijze en met een zodanige inhoud dat de werknemersvertegenwoordigers, op basis van de verstrekte informatie, een mening over de beoogde maatregelen kenbaar kunnen maken waarmee rekening kan worden gehouden in het besluitvormingsproces binnen de EV.

Medezeggenschap :

De invloed van het orgaan dat de werknemers vertegenwoordigt en/of de werknemersvertegenwoordigers op de gang van zaken bij een vennootschap via het recht om een aantal leden van het toezichthoudend of het bestuursorgaan van de vennootschap te kiezen, te benoemen of om met betrekking tot de benoeming aanbevelingen te doen of bezwaar te maken.



BOG kiezen of aanwijzen. Daarnaast dient ook de te volgen procedure te worden vastgelegd indien leden van de BOG moeten worden gekozen of aangewezen bij ontstentenis van werknemersvertegenwoordiging.

6 OMZETTING IN NATIONAAL RECHT

De lidstaten moeten uiterlijk op 8 oktober 2004 de richtlijn tot aanvulling van het statuut van de Europese vennootschap met betrekking tot de rol van de werknemers in hun nationaal recht hebben omgezet, of zij moeten er tegen die datum voor zorgen dat de sociale partners via overeenkomsten de nodige bepalingen in werking doen treden. De richtlijn geeft de lidstaten voor diverse punten de mogelijkheid in hun nationale wetgeving bijzondere voorschriften op te nemen, zonder hen daar echter toe te verplichten. Die punten worden hieronder besproken.

6.1 Verkiezing of aanwijzing van de leden van de BOG

De lidstaten bepalen de wijze van verkiezing of aanwijzing van de op hun grondgebied te kiezen of aan te wijzen leden van de bijzondere onderhandelingsgroep.

De lidstaten moeten beslissen wie de voorstellen tot verkiezing of aanwijzing van de leden van de BOG mag voorleggen en wie tot de eigenlijke verkiezing of aanwijzing overgaat.

Indien binnen de BOG maar een beperkt aantal zetels beschikbaar is, kan het ook voorvallen dat verschillende aan de oprichting van een EV deelnemende vennootschappen een gemeenschappelijk vertegenwoordiger moeten kiezen. De omzettingswetgeving moet de wijze vastleggen waarop de vertegenwoordigingsorganen van de werknemers in dergelijk geval samen een lid van de

6.2 Samenstelling van de BOG

De lidstaten kunnen stipuleren dat de vakbondsvrijgestelden gekozen of aangewezen mogen worden als lid van de BOG. In dat geval moet hun positie binnen de BOG duidelijk worden omschreven: waarnemers of leden die alle rechten genieten. In het tweede geval moet eveneens worden vastgesteld hoeveel werknemers zij vertegenwoordigen en op hoeveel stemmen zij, indien er moet worden overgegaan tot stemming, recht hebben.

6.3 Uitgaven van de BOG

De uitgaven voor de werking van de BOG en voor de onderhandelingen in het algemeen, worden gedragen door de deelnemende vennootschappen; op die manier moet de BOG zich op gedegen wijze van zijn taak kunnen kwijten. Conform dit principe kunnen de lidstaten specifieke regels vastleggen met betrekking tot de financiering van de werkzaamheden van de BOG. Zij kunnen er met name toe beslissen de deelnemende vennootschappen slechts te verplichten één deskundige te financieren, mogelijkheid waarvan zij bij de omzetting van de EOR-richtlijn gebruik hebben gemaakt. Het valt echter te verkiezen dat dit bij de omzetting van de richtlijn met betrekking tot de rol van werknemers in de EV niet gebeurt. De vragen die de oprichting van een EV oproept, zijn immers veel ingewikkelder, de onderhandelingsstermijn is korter, en de BOG zal in sommige omstandigheden ongetwijfeld een beroep moeten doen op diverse deskundigen wil hij de onderhandelingen snel tot een goed einde brengen.

6.4 Voorzitterschap van de informatie- en raadplegingsvergaderingen

De lidstaten kunnen regels vaststellen met betrekking tot het voorzitterschap van de gemeenschappelijke vergaderingen van het werknemersvertegenwoordigingsorgaan en het bevoegd orgaan van de EV.

6.5 Toepassing van de referentievoorschriften

- De referentievoorschriften met betrekking tot de rol van de werknemers (informatie, raadpleging, medezeggenschap) zijn van toepassing indien de onderhandelingen over de rol van de werknemers in de EV niet tot het gewenste resultaat leiden en elke deelnemende vennootschap haar goedkeuring geeft over de toepassing ervan.
- De referentievoorschriften met betrekking tot de medezeggenschap stellen dat de werknemers van de EV en van haar dochterondernemingen en vestigingen en/of hun vertegenwoordigingsorgaan het recht hebben om leden van het toezichthoudend of het bestuursorgaan van de vennootschap te kiezen of te benoemen, of om met betrekking tot die benoeming aanbevelingen te doen of bezwaar te maken, voor een aantal dat gelijk is "aan het hoogste van de aantallen dat vóór de inschrijving van de EV in de betrokken deelnemende vennootschappen van toepassing was."
- In eerste instantie moet de BOG het nationaal medezeggenschapsorgaan identificeren dat de werknemers het hoogste aantal leden in het toezichthoudend of bestuursorgaan garandeert. Vervolgens moet de BOG beslissen of die leden van het toezichthoudend of bestuursorgaan rechtstreeks worden gekozen of aangewezen, dan wel of de bijzondere onderhandelingsgroep met betrekking tot die benoeming aanbevelin-

gen mag doen of bezwaar mag maken. De lidstaten kunnen voorzien in bijzondere bepalingen indien de BOG terzake geen beslissing neemt.

- Mogelijkheid voor de lidstaten om te bepalen dat de referentievoorschriften inzake medezeggenschap niet van toepassing zijn in geval van fusie. Het gaat dan om de mogelijkheid tot "opting out". In voorkomend geval kan een beslissing van een lidstaat in die zin tot gevolg hebben dat een door fusie opgerichte EV in de betrokken lidstaat niet kan worden ingeschreven.

6.6 Geheime en vertrouwelijke informatie

De lidstaten bepalen dat de leden van de bijzondere onderhandelingsgroep en van het vertegenwoordigingsorgaan, alsmede de deskundigen die hen bijstaan, de informatie die hun als vertrouwelijk is verstrekt, niet aan derden bekend mogen maken.

In specifieke gevallen en onder de bij of krachtens de nationale wetgeving vastgestelde voorwaarden en beperkingen, is men niet verplicht tot het verstrekken van inlichtingen van een zodanige aard dat, volgens objectieve criteria, de bekendmaking ervan de EV ernstig in haar functioneren zo belemmeren.

In België voorziet de wet al in de mogelijkheid dergelijke ontheffing van informatie-raadpleging voorafgaandelijk te onderwerpen aan een administratieve of gerechtelijke toestemming. De nationale omzettingwet zou eveneens kunnen bepalen dat het niet-verstrekken van informatie voorafgaandelijk aan dergelijke toestemming onderworpen is.

De lidstaten moeten voorzien in administratieve of gerechtelijke procedures die de werknemers in staat stellen na te gaan of bepaalde informatie al dan niet terecht niet wordt verstrekt.



Op grond van artikel 9 van de EV-richtlijn, dat uitdrukkelijk de samenwerking regelt tussen het bevoegd orgaan van de EV, het toezichthoudend of bestuursorgaan en de werknemersvertegenwoordigers, is de verplichting tot vertrouwelijkheid niet van toepassing binnen het vertegenwoordigingsorgaan en ten opzichte van werknemersvertegenwoordigers in de vennootschappen, in de toezichthoudende en bestuursorganen, in gerechtelijke of arbitrageprocedures en ten opzichte van vakbondsdeskundigen van het vertegenwoordigingsorgaan.

6.7 Verband van de EV-richtlijn met andere bepalingen

Om de reeds nationaal vastgestelde bestaande rechten van de werknemers met betrekking tot hun rol in de vennootschap te beschermen, kunnen de lidstaten de nodige maatregelen treffen om ervoor te zorgen dat de structuren van de werknemersvertegenwoordiging in deelnemende vennootschappen die na de inschrijving van de EV zullen ophouden als afzonderlijke rechtspersoon te bestaan, behouden blijven.

Indien een vennootschap wordt opgericht als holding of dochteronderneming van verschillende ondernemingen, wordt er naast de bestaande nationale bedrijfsstructuren en de conform de nationale wet vastgestelde rol van de werknemers een bijkomend Europees niveau gecreëerd. Alle bestaande structuren en ter zake geldende bepalingen worden behouden. Dat geldt echter niet voor een door fusie opgerichte EV. De ondernemingen die aan de oprichting van dergelijke vennootschap deelnemen, verdwijnen als afzonderlijke juridische entiteiten zodra de

EV is ingeschreven. Omdat die ondernemingen verdwijnen, verdwijnen eveneens alle structuren die de rol van de werknemers binnen die onderscheiden juridische entiteiten regelden (zoals bv. concernondernemingsraden). Er zou dan geen enkele structuur meer bestaan tussen het vertegenwoordigingsorgaan van de werknemers op Europees niveau en de op grond van de nationale wetgeving in elke vestiging opgerichte werknemersvertegenwoordigingen (technische bedrijfseenheid). De lidstaten moeten dan ook verplicht de mogelijkheid toepassen waarin artikel 13 paragraaf 4 van de richtlijn voorziet met betrekking tot het behoud van de bestaande rechten.

7 GIDS VOOR DE ONDERHANDELINGEN

Hieronder vindt u een aantal tips die u moeten helpen de onderhandelingen over informatie, raadpleging en medezeggenschap van de werknemers in de EV voor te bereiden. Omdat de BOG slechts over 6 maanden, of in het geval van verlenging, over 1 jaar beschikt om tot een overeenkomst te komen, is het dan ook uitermate belangrijk zich degelijk op de onderhandelingen voor te bereiden.

7.1 Grondige voorbereiding onder werknemersvertegenwoordigers

Vóór alles moeten de werknemersvertegenwoordigers van de diverse aan de EV deelnemende vennootschappen

- goed de structuur van de toekomstige EV begrijpen en weten hoeveel werknemers de EV en iedere deelnemende onderneming in dienst heeft;
- voorafgaandelijk een specifieke vorming volgen over de cultuur van werknemersmedezeggenschap in de diverse betrokken landen en over het belang van communicatie, zowel op nationaal als internationaal vlak;
- elkaar ontmoeten en elkaar leren kennen.

7.2 Onderhandelingsprocedure

De BOG moet de vennootschap onmiddellijk voldoende tijd vragen voor zijn interne voorbereiding. Daartoe moet de BOG gedurende een voldoende lange periode kunnen vergaderen (1 week bijvoorbeeld), of moet de frequentie van de vergaderingen tijdens een welbepaalde periode opgedreven worden. De directie kan die interne voorbereidingstijd eventueel in mindering brengen van de totale onderhandelingsstijd. Het is beter dergelijke poging van de directie te vermijden, en een regeling te treffen waarbij de voorbereidingstijd niet als onderhandelingsstijd wordt aanzien. Indien dat niet mogelijk is, moet er een compromis worden gesloten en moet de aangepaste procedure grondig overdacht worden. Zo kan de BOG bijvoorbeeld frequente vergaderingen met de directie eisen om samen met hen te onderhandelen.

7.3 Voorstel tot overeenkomst

In de voorbereidingsfase moet de BOG met de hulp van een of meer deskundigen een ontwerptekst opstellen over informatie, raadpleging en medezeggenschap; die tekst vormt dan de basis op grond waarvan de onderhandelingen met de directie kunnen worden aangeknoopt. Dat biedt het voordeel dat de BOG zelf de thema's aandraagt die tijdens de onderhandelingen aan bod moeten komen en dat de werknemersvertegenwoordigers perfect de elementen van de onderhandelingen (argumenten, tegenargumenten) en de beoogde doelstellingen beheersen. De bij de EOR opgedane ervaring kan dan ook als referentiepunt terzake dienen.

7.4 Deskundigen

De BOG moet gebruik maken van zijn recht om zich tijdens de voorbereidingen te laten bijstaan door deskundigen die hij zelf heeft gekozen. Eén enkele deskundige volstaat meestal niet. Zo is het mogelijk dat een beroep moet worden gedaan op een juridisch specialist inzake medezeggenschap. De BOG moet zijn eigen deskundigen kiezen en moet in geen enkel geval "kiezen" voor de deskundigen van de directie. De vakbonden kunnen zelf gekwalificeerde deskundigen aanwijzen of deelnemen aan de selectie van gekwalificeerde en onafhankelijke deskundigen.

7.5 Inhoud van de tekst

De inhoud van de overeenkomst moet niet enkel gebaseerd zijn op de minimale bepalingen waarin de richtlijn voorziet; de bepalingen van de overeenkomst moet minstens evenwaardig zijn als de inhoud van de referentievoorschriften of, indien mogelijk, zelfs liefst nog beter. De rechten van de werknemers moeten zo worden geformuleerd dat zij daadwerkelijk overeenstemmen met de eisen van de werknemers en hun vertegenwoordigers. Zo moet altijd worden gestipuleerd dat het vertegenwoordigingsorgaan van de werknemers van de EV meermaals per jaar mag vergaderen. Er moeten zelfs minimaal twee vergaderingen per jaar met de directie worden gepland, en het vertegenwoordigingsorgaan kan zowel voor als na die besprekingen met de directie een vergadering beleggen; bijkomende vergaderingen van het vertegenwoordigingsorgaan zijn immers onontbeerlijk. Dat alles zijn lessen die we getrokken hebben uit onze ervaringen met de EOR.



standpunten en argumenten opnieuw te preciseren, mocht blijken dat over sommige interpretaties of formuleringen twijfel rijst.

7.6 Beëindiging van de onderhandelingen

Sommige directies zullen de BOG ertoe aanzetten de onderhandelingen te beëindigen, of die zelfs niet aan te vatten¹⁴. Als daartoe wordt beslist, zijn zelfs de referentievoorschriften inzake informatie en raadpleging niet van toepassing. Op die manier wordt binnen de EV dus geen enkel vertegenwoordigingsorgaan van de werknemers ingesteld, tenzij de EOR-richtlijn van toepassing is. Het belang van de directie om te opteren voor een EOR als vertegenwoordigingsorgaan binnen de vennootschap valt makkelijk te begrijpen: een EOR-overeenkomst kent het vertegenwoordigingsorgaan immers veel minder rechten toe. De beëindiging van de onderhandelingen, wat impliceert dat geen overeenkomst is bereikt, betekent onverbiddeijk dat een kruis moet worden gemaakt over medezeggenschap van werknemers op directieniveau van de vennootschap, binnen het toezichthoudend of bestuursorgaan; en laat het nu net die rechten zijn waarin de EOR-richtlijn niet voorziet...

7.7 Notities tijdens de onderhandelingen

Tijdens de onderhandelingen moeten de leden van de BOG hun eigen notities nemen, en niet blind vertrouwen op het verslag van de directie. Die notities worden bezorgd aan het vertegenwoordigingsorgaan van de werknemers, die ze bijhoudt. Zij kunnen in een later stadium van de onderhandelingen altijd nuttig zijn om de

8 MODELVEREENKOMST

Omdat de onderhandelingsduur zo kort is, heeft het Europees Vakverbond (EVV) een ontwerpmodelovereenkomst opgesteld die als basis voor de onderhandelingen kan dienen. Er moet natuurlijk nog worden gewacht tot de lidstaten de richtlijn hebben omgezet, omdat de BOG bij het opstellen van zijn ontwerpovereenkomst rekening moet houden met de nationale bepalingen. Het model van het EVV is niet meer dan een schema, dat altijd moet worden getoetst aan de concrete omstandigheden en waarvan sommige bepalingen waarschijnlijk anders geformuleerd moeten worden. Het stelt de BOG echter wel in staat vlot van start te gaan en een strak tempo aan het houden.

De ontwerpovereenkomst kan rechtsreeks worden aangevraagd bij het EVV of bij de nationale dienst onderneming van het ACV. De tekst bevat volgende punten:

8.1. Werkingsveld van de overeenkomst

8.2. Vertegenwoordigingsorgaan van de werknemers (VO)

- Omvang en toewijzing van het VO
- Kennisgeving van de verkiezingsresultaten
- Duur mandaat
- Eerste vergadering – samenstelling – voorbereiding toewijzing werknemersvertegenwoordigers in het toezichthoudend of bestuursorgaan

14. In het geval van een door omzetting opgerichte EV is die beslissing niet mogelijk indien er voorafgaandelijk al een systeem van medezeggenschap bestond.

- Besluitvorming
- Huishoudelijk reglement – verbindingscomité – andere thematische comités of werkgroepen
- Aanpassing van het VO en de comités op grond van structurele wijzigingen van de EV, haar dochterondernemingen en vestigingen
- Vergaderingen van het VO
- Deskundigen
- Samenwerking met de in de EV, haar dochterondernemingen en vestigingen vertegenwoordigde vakbonden, met inbegrip van de Europese Vakfederaties
- Kwalificatie, vorming van de leden van het VO
- Informatie voor de nationale werknemersvertegenwoordigers – vertrouwelijkheid
- Toegangsrecht tot alle ondernemingen en vestigingen
- Betaling van de kosten: oprichtingskosten van het VO, kosten voor vergaderingen, vertolking en vertaling, reis- en verblijfkosten, contacten met vakbondsmensen, deskundigen
- Bescherming van de leden van het VO

8.3. Vorm en inhoud van de informatie- en raadplegingsprocedure

8.3.1. Regelmatige informatie en raadpleging

8.3.2. Gemeenschappelijke vergaderingen van het bevoegd orgaan van de EV en het VO

- Frequentie van de vergaderingen
- Opstellen van de agenda, "ten gepaste tijde" volledige en schriftelijke informatie over de onderwerpen van discussie, documenten bezorgen
- Voldoende tijd voor interne raadpleging vóór de vergadering van de EV en schriftelijk advies van het VO
- Termijn voor elke beslissing, gemeenschappelijke vergadering om het advies van het VO te bestuderen en te bepalen in hoever het al dan niet in over-

weging kan worden genomen

- Mogelijkheid voor het VO om de gemeenschappelijke vergadering te onderbreken of te verdagen, ten einde een interne raadpleging te organiseren, advies van deskundigen in te winnen, de nationale werknemersvertegenwoordigers te consulteren
- De directie moet het VO meedelen of zijn advies al dan niet in overweging wordt genomen; mogelijkheid voor het VO een nieuwe vergadering met de directie te eisen om zo te proberen alsnog een overeenkomst te bereiken.

8.3.3. Thema's van informatie en raadpleging

De informatie en raadpleging heeft betrekking op de EV, de ondernemingen en vestigingen en in het bijzonder:

- de effectieve geplande structuur van de EV;
- de economische en financiële situatie;
- de waarschijnlijke ontwikkeling van de activiteiten, productie en verkoop;
- de situatie en waarschijnlijke ontwikkeling van de werkgelegenheid, gelijke behandeling van mannen en vrouwen;
- productie- en investeringsprogramma's;
- ingrijpende wijzigingen in de organisatie;
- invoering van nieuwe werkmethodes of productieprocessen;
- de toestand en evolutie op het vlak van gezondheid, veiligheid en milieuzorg;
- de verplaatsing van arbeids- of productiesectoren;
- de eventuele verplaatsing van de zetel van de EV;
- fusies, afslankingen of sluitingen van ondernemingen, vestigingen of belangrijke onderdelen daarvan;
- collectieve ontslagen;
- rationaliseringsprogramma's;
- de toestand en ontwikkeling van de beroepskwalificatie van de werknemers;



8.4. Medezeggenschap in het toezichthoudend orgaan (TO) of het bestuursorgaan (BO)

- andere ontwikkelingen en projecten die de werknemers aanbelangen.

De hierboven beschreven lijst is niet volledig; er kunnen ook andere onderwerpen aangehaald worden.

8.3.4 Uitzonderlijke omstandigheden (delocalisatie, verplaatsing, verkoop en/of sluiting van ondernemingen, collectieve ontslagen, fusies, aanwijzingen dat een verkoop op til is...)

- "Onmiddellijke" informatie – raadpleging
- Schriftelijke en volledige informatie
- Vergadering met de directie
- Advies van het VO
- Medezeggenschapsrecht van de nationale vertegenwoordigers van de betrokken werknemers
- Recht van het VO om vooraf besprekingen te voeren met deskundigen, vakbondsmensen, nationale werknemersvertegenwoordigers
- Procedure in geval van dringende en buitengewone omstandigheden

8.3.5 Toepassing van de beslissingen van de onderneming

- Recht van het VO in het geval de onderneming beslissingen neemt die nefaste gevolgen hebben voor de werknemers
- Relatie met de nationale vertegenwoordigingsorganen van de werknemers

- Aantal en aanwijzing leden TO, voorzitter en vice-voorzitter of omvang en aanwijzing van BO
- Statuut van de werknemersvertegenwoordigers in TP / BO
- Duur mandaat
- Besluitvorming – beslissingsbevoegdheid
- Vorming comités binnen TO
- Vergaderingen TO / BO
- Verloning leden TO / BO
- Kwalificatie – vorming werknemersvertegenwoordigers
- Rechten en plichten TO
 - Regelmatige informatie van het directieorgaan over de algemene situatie en aangelegenheden van de onderneming (frequentie, vorm en inhoud van de informatie preciseren)
 - Een beroep doen op deskundigen
 - Informatie van het werknemersvertegenwoordigingsorgaan van de EV, van de EOR, van de nationale werknemersvertegenwoordigers (door de werknemersvertegenwoordigers in het TO)
 - Vaststellen thema's die voorafgaandelijk toestemming van het TO vergen
- Vertrouwelijkheid
- Vertegenwoordigingsorganen werknemers in de ondernemingen: behoud van de nationale organen
- Reglementair vacuüm: overeenkomst aanvullen binnen een vastgestelde termijn
- Geschillen met betrekking tot de interpretatie van de overeenkomst: zie recht van de staat waarin de EV zetel heeft
- Inwerkingtreding en geldigheidsduur van de overeenkomst



besluit





De voorbije 10 jaar zijn er inzake informatie en raadpleging en de rol van de werknemers in Europese ondernemingen aanzienlijke wijzigingen opgetreden:

- Het Europees sociaal recht heeft een periode van essentiële ontwikkelingen doorgemaakt, met de goedkeuring van de bepalingen over de Europese ondernemingsraden, de rol van de werknemers in de Europese vennootschap en het algemeen kader voor informatie en raadpleging van werknemers op Europees niveau.
- Nationale stelsels van sociale dialoog raken steeds meer met elkaar vervlochten, er zijn Europese sociale acties gevoerd en de medezeggenschap van de werknemers – Europese ondernemingsraden – is een feit.
- Werknemers moeten het hoofd bieden aan permanente herstructureringsprocessen, waardoor het des te belangrijker is dat zij voortdurend en in toenemende mate economische en sociale informatie krijgen om zo hun belangen te kunnen verdedigen.

De komende jaren staan volgende Europese realisaties inzake nationale en internationale informatie, raadpleging en medezeggenschap van werknemers op het programma:

- De richtlijnen over de rol van de werknemers in de Europese vennootschap en over het algemeen kader voor informatie en raadpleging zullen **in nationaal recht worden omgezet en zullen worden uitgevoerd**;
- De richtlijn over de Europese ondernemingsraden zal **worden herzien**, waarbij de voorwaarden voor informatie en raadpleging worden afgestemd op die van de recentelijk goedgekeurde richtlijnen en waarbij de raden meer middelen ontvangen, met name op het vlak van opleiding en ontmoetingsmogelijkheden.
- **Informatie voor en inspraak van werknemers** in procedures die buiten de onderneming vallen: controle van concentraties, toekenning van staatssteun, herstelplan en faillissement;

Er dienen zich dus nieuwe mogelijkheden aan op het vlak van informatie, raadpleging en medezeggenschap. De diverse actoren moeten daar zoveel mogelijk hun voordeel mee doen. Europese ondernemingsraden of medezeggenschap van werknemers binnen het toezichthoudend of bestuursorgaan van de Europese vennootschap zullen dan wel geen dam opwerpen tegen het wereldwijde kapitalisme, de globalisering van de economie, de delokalisatie en het daaruit voortvloeiende banenverlies, maar zij bieden de werknemers wel een reële mogelijkheid internationale informatie te verkrijgen van de beleidmakers en overleg aan te knopen op Europees niveau. Bovendien vormen zij een buitengewoon middel om de Europese vakbondsbanden nauwer aan te halen.

bijlagen



Bijlage 1

GERECHTELIJKE BESLISSINGEN INZAKE EUROPESE ONDERNEMINGSRADEN¹⁵

De zaak *Renault Vilvoorde*¹⁶ heeft de schijnwerpers gericht op de eisen in verband met informatie en raadpleging van de werknemers zoals opgenomen in de richtlijn, ook indien er al een pré-akkoord bestaat. Het arrest is gebaseerd op het begrip 'nuttig effect': *'is manifest onwettig (...) een besluitvorming die aan informatie en raadpleging duidelijk niet de plaats toekent waardoor die nuttig effect kunnen sorteren. Die nuttigheid wordt afgewogen aan de hand van redelijke criteria, zoals: ten minste ruimte laten voor bemerkingen, vaststellingen of kritiek, het belang en het al dan niet onherstelbaar karakter van de schade die vermoedelijk zal worden opgelopen of het vooropstellen van een timing die nuttige maatregelen of reacties, of zelfs een wijziging van initiële besluiten toelaat (...)*. De principes die dit arrest naar voren schuift, zijn ook toegepast op de Europese ondernemingsraad van *Otis*¹⁷ en van *Panasonic*¹⁸.

Tijdens de zaak *Marks & Spencer*¹⁹ is gepreciseerd dat het bestaan van een Europees orgaan een vennootschap niet ontslaat van de verplichting de nationale bepalingen na te leven: *'de vennootschap Marks & Spencer Frankrijk kan, om zich van haar verplichting te ontslaan, zich niet beroepen op de bijzondere omstandigheden op grond waarvan zij de gevolgen ondergaat van het herstructureringsproject dat op het niveau van het concern Marks & Spencer is goedgekeurd, project dat haar is opgelegd en waarover zij geen enkele mogelijkheid tot inmenging had, noch beweren dat elke informatie voorbarig was bij gebrek aan advies van de Europese ondernemingsraad die nog niet geïnformeerd en geraadpleegd was.'*

De werknemersvertegenwoordigers van een land binnen de Europese ondernemingsraad moeten, volgens de beslissing van een Noorse instantie die bevoegd is voor de wijze waarop de Noorse vertegenwoordigers worden aangewezen in een Europese ondernemingsraad met Belgische basis die is opgericht door een pré-akkoord²⁰, worden verkozen of aangewezen volgens de van toepassing zijnde nationale bepalingen en niet volgens de bepalingen die eventueel zijn vastgelegd door een akkoord of door een beslissing van de Europese ondernemingsraad zelf. Er is echter een tegenovergestelde beslissing genomen, die voorrang verleent aan de bepalingen van een pré-akkoord boven de van toepassing zijnde nationale wetgeving, inzake de manier waarop Franse vertegenwoordigers worden aangewezen in een andere Europese ondernemingsraad met Belgische basis²¹.

15. Evelyne Pickot, Liaisons sociales, Paris, mai 2003

16. Cour d'Appel van Versailles, arrest nr. 308 van 07.05.97, Sté. Renault c/ CGE Renault, Le Ministère Public, EMB.

17. TGI Nanterre, Otis, 7 januari 1998, nr. B.O. 97/03732.

18. TGI Bobigny, Panasonic, 4 mei 1998, nr. repertorium 4538/98.

19. TGI Parijs, Marks & Spencer, 9 april 2001, nr. RG 01/54016.

20. Industrial Democracy Board, Fabricom (Tractebel), 12 juni 1997, Case 3/97.

21. TGI Lille, Interbrew, 10 oktober 2002, nr. 02/2177.

Drie zaken die prejudicieel voor het Hof van Justitie van de Europese Gemeenschap²² zijn gebracht, benadrukken het principe dat iedere informatie die noodzakelijk is voor het aanvatten van onderhandelingen met het oog op de oprichting van een Europese ondernemingsraad, meer in het bijzonder de **informatie over de structuur van het concern en het aantal werknemers**, door de directies van de betrokken vennootschappen in de Europese economische ruimte moet worden meegedeeld aan de werknemersvertegenwoordigers, waar de zetel van de groep zich ook bevindt of welke mening de directie van het concern ook heeft over de toepasbaarheid van de richtlijn.

Diverse zaken gingen over de **van toepassing zijnde wet en de bevoegde jurisdictie bij het onderzoek naar de geldigheid van een akkoord**. De Franse rechters hebben diverse redeneringen gevolgd:

- toen een concern waarvan de zetel zich buiten het toepassingsgebied van de richtlijn bevindt, zijn Ierse vennootschap aanwees om het in de onderhandelingen te vertegenwoordigen, hebben zij in twee zaken geoordeeld²³ dat enkel de Ierse jurisdicties bevoegd zijn om te oordelen over het verloop van de onderhandelingen en over de geldigheid of de toepassingsvoorwaarden van het akkoord ten opzichte van de Ierse wettelijke bepalingen;
- in het geval van *Xerox*²⁴ stelt het arrest dat de bevoegdheidsregel waardoor het geschil wordt doorverwezen naar de *"Tribunal de Grande Instance du siège de l'entreprise dominante"*, zoals gestipuleerd in artikel L439-1 van het Franse Wetboek Arbeidsrecht *"en die van toepassing wordt geacht op de Europese ondernemingsraad, slechts een optie is die geen afbreuk doet aan de gemeenrechtelijke bepaling die voortvloeit uit artikel 42 van het nieuwe wetboek van burgerlijke rechtspleging die de bevoegdheid toekent aan de vestigingsplaats van de verweerder"*; de beschikking van het TGI preciseert eveneens dat *"het vaststellen van het toepasselijke recht, met name met het oog op de nationaliteit van de moedermaatschappij, geen bevoegdheidsaangelegenheid was maar een zaak ten gronde waardoor, in voorkomend geval, de Franse rechter de buitenlandse wet kon toepassen"*.

Wanneer een Europese ondernemingsraad gerechtelijke actie onderneemt, zijn de **vormvereisten** uitermate belangrijk. Zo kon in de zaak *Panasonic*²⁵ de Europese ondernemingsraad niet in beroep gaan, omdat zijn afgevaardigde geen volmacht kon voorleggen.

22. C-62/99 Bofrost, Arrest van 29 maart 2001; C-440/00 Kühne & Nagel, conclusies voorgesteld op 11 juli 2002 ; C-349/01 ADS Anker GmbH, conclusies voorgesteld op 27 februari 2003.

23. Cour d'Appel van Grenoble, Becton Dickinson, 26 oktober 1999 RG nr° 99/01092; TGI Parijs, Marks & Spencer, 19 september 2001.

24. Cour d'Appel van Parijs, Xerox, 15 november 2000, nr° 2000/10353; TGI Bobigny, Xerox, 11 april 2000, RG nr° 1999/01870.

25. Beroep van de beschikking van TGI Bobigny, 4 mei 1998, nr° repertorium 4538/98.

Het issue van de **rechtspersoonlijkheid van de Europese ondernemingsraad** kwam aan de orde bij de Britse jurisdicties (Employment Appeal Tribunal) naar aanleiding van de zaak die de Europese ondernemingsraad van P&O in 2002 heeft ingeleid: tijdens een voorafgaande hoorzitting over de gerechtskosten uitte de rechter twijfels over het feit dat binnen een gemengde structuur enerzijds de werknemersvertegenwoordigers los van het management een zaak aanhangig konden maken en anderzijds het management, in de hoedanigheid van bedrijfsinstantie, een rechtszaak tegen zichzelf kon aanspannen.

Net als bij de nationale vertegenwoordigingsorganen wordt de bevoegdheid van de Europese ondernemingsraad momenteel erkend en wordt die door de gemeenschapsjurisdicties niet beperkt tot de interne aangelegenheden van het concern. Zo heeft de Rechtbank van Eerste Aanleg van de Europese Gemeenschap de **inmenging aanvaard van de Europese ondernemingsraad van Legrand**²⁶ in het **geschil inzake het mededingingsrecht** naar aanleiding van de fusie met *Schneider*: "In hun hoedanigheid van werknemersvertegenwoordigers van de vennootschap en van het concern geven de centrale ondernemingsraad van *Legrand* en de Europese ondernemingsraad van het concern *Legrand* blijk van voldoende belang om bij het te behandelen geschil betrokken te worden."

26. TPI, T-77/02, Schneider Electric, beschikking van 6 juni 2002.

bijlagen

Bijlage 2

108

RICHTLIJN VAN 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

Richtlijn 22.09.94 (94/45/EEG) P.B. L 254/64 30.09.94

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.
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.
3. Wanneer een concern met een communautaire dimensie in de zin van artikel 2, lid 1, onder c), één 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.
4. 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 Lid-Staten gelegen vestigingen en bij een concern met een communautaire dimensie tot alle in de Lidstaten gelegen ondernemingen van het concern.
5. 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;
 - f) "raadpleging": de gedachtenwisseling en het instellen van een dialoog tussen de werknemersvertegenwoordigers en het hoofdbestuur of een ander passender bestuursniveau;
 - g) "Europese ondernemingsraad": de ondernemingsraad die overeenkomstig artikel 1, lid 2, of de bepalingen van de bijlage wordt ingesteld ten einde de informatie en raadpleging van de werknemers te verwezenlijken;
 - h) "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"), bijvoorbeeld 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.
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 van de Raad van 21 december 1989 betreffende de controle op concentraties van ondernemingen (*), geen "onderneming die zeggenschap uitoefent" over een andere onderneming waarin zij deelnemingen heeft.
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.
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.

*. PB nr. L 395 van 30.12.1989, blz. 1.

7. Indien er bij de toepassing van lid 2 een wetsconflict bestaat en twee of meer ondernemingen van een concern aan één 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 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.

Artikel 5: Bijzondere onderhandelingsgroep

1. Ten einde 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 informatieverstrekkings- 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.
 - b) De bijzondere onderhandelingsgroep telt ten minste drie en ten hoogste zeventien leden.
 - c) Bij deze verkiezing of aanwijzing:
 - wordt in eerste instantie gezorgd voor vertegenwoordiging door één lid per Lidstaat waarin de onderneming met een communautaire dimensie over een of meer vestigingen beschikt of waarin het concern met een communautaire dimensie de zeggenschap uitoefende 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 Lidstaat op het grondgebied waarvan het hoofdbestuur is gevestigd.
 - d) Het hoofdbestuur en de plaatselijke besturen worden in kennis gesteld van de samenstelling van de bijzondere onderhandelingsgroep.
 3. De bijzondere onderhandelingsgroep heeft tot taak samen met het hoofdbestuur in een schriftelijke overeenkomst het werkterein, 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.
- Ten behoeve van de onderhandelingen kan de bijzondere onderhandelingsgroep worden bijgestaan door deskundigen die zij zelf uitkiest.

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

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.
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 dimensie of de vestigingen van de onderneming met een communautaire dimensie waarop de overeenkomst betrekking heeft;
 - b) werkterrein en samenstelling van de Europese ondernemingsraad, aantal leden, verdeling van de zetels en zittingsduur;
 - c) bevoegdheden en procedure voor informatieverstrekking aan en raadpleging van de Europese ondernemingsraad;
 - d) plaats, frequentie en duur van de vergaderingen van de Europese ondernemingsraad;

- e) aan de Europese ondernemingsraad toe te wijzen financiële en materiele middelen;
 - f) duur van de overeenkomst en procedure voor de heronderhandeling.
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 ten einde van gedachten te wisselen over de hun verstrekte informatie.
- Deze informatie heeft met name betrekking op grensoverschrijdende kwesties die aanzienlijke gevolgen voor de belangen van de werknemers hebben.
4. De in de leden 2 en 3 bedoelde overeenkomsten vallen behoudens anders luidende 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. Ten einde 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,
 - 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

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

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

Artikel 10: Bescherming van de werknemersvertegenwoordigers

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 bescherming en vergelijkbare waarborgen als de werknemersvertegenwoordigers bij of krachtens de nationale wetgeving en/of de gebruiken in het land waar zij hun dienstbetrekking hebben.

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.

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 Lidstaten zorgen ervoor dat de gegevens over het in artikel 2, lid 1, onder a) en c), bedoelde aantal werknemers door de ondernemingen beschikbaar worden gesteld op verzoek van de partijen die belang hebben bij de toepassing van deze richtlijn.
3. 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.
4. Indien 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: Verband van deze richtlijn met andere bepalingen

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 Lidstaten inzake collectief ontslag (*) en krachtens Richtlijn 77/187/EEG van de Raad van 14 februari 1977 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 daarvan (**).
2. Deze richtlijn laat de krachtens de nationale wetgeving bestaande rechten van de werknemers inzake informatie-verstrekking en raadpleging onverlet.

Artikel 13: Bestaande overeenkomsten

1. Onverminderd het bepaalde in lid 2, 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 reeds, hetzij op de in artikel 14, lid 1, voor de tenuitvoerlegging van deze richtlijn in de betrokken Lidstaat bepaalde datum, hetzij op een eerdere datum, een voor alle werknemers geldende overeenkomst inzake grensoverschrijdende informatie en raadpleging van de werknemers van kracht is.
2. Bij het verstrijken van 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.

Artikel 14: Slotbepalingen

1. De Lidstaten 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 Lidstaten 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 deze bepalingen vaststellen, wordt in die bepalingen naar de onderhavige richtlijn verwezen of wordt hiernaar verwezen bij de officiële bekendmaking van die bepalingen. De regels voor deze verwijzing worden vastgesteld door de Lidstaten.

*. PB nr. L 48 van 22.02.1975, blz. 29. Richtlijn gewijzigd bij Richtlijn 92/56/EEG (PB nr. L 245 van 26.08.1992, blz. 3).

**.

Artikel 15: Heronderzoek door de Commissie

Uiterlijk op 22 september 1999 onderwerpt 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 en bezieet zij met name of de minimumaantallen werknemers adequaat zijn ten einde zo nodig aan de Raad de nodige wijzigingen voor te stellen.

Artikel 16:

Deze richtlijn is gericht tot de Lidstaten.

BIJLAGE

SUBSIDIAIRE VOORSCHRIFTEN bedoeld in artikel 7 van de richtlijn

1. Ten einde 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 onderne-mingsraad 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 Lidstaten.

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 Lidstaten dan wel voor ten minste twee van de vestigingen of ondernemingen van het concern in verschillende Lidstaten.

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.

c) 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 Lidstaat 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 Lidstaat op het grondgebied waarvan het hoofdbestuur is gevestigd.

e) Het hoofdbestuur en ieder geschikter 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 ten einde 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 ten einde 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 fabricage procédés, de verplaatsing van produktie, fusies, de inkrimping of sluiting van ondernemingen, vestigingen of belangrijke delen daarvan en collectief ontslag.

bijlagen

120

3. Wanneer zich bijzondere omstandigheden 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 geschikt bestuursniveau met eigen beslissingsbevoegdheid binnen de onderneming of het concern met een communautaire dimensie, ten einde geïnformeerd en geraadpleegd te worden over maatregelen die van aanzienlijke invloed zijn op de belangen van de werknemers.

Aan de 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.

Deze informatie- en raadplegingsvergadering vindt zo spoedig mogelijk plaats aan de hand van een verslag van het hoofdbestuur of van het geschikte 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.

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 voor 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 materiele 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 reizen 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.

bijlagen

Bijlage3

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST NR. 62 VAN 6 FEBRUARI 1996 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

Gelet op de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités;

Gelet op de richtlijn van de Raad van de Europese Unie 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;

Gelet op advies nr. 1.141 van de Nationale Arbeidsraad, van 6 februari 1996, betreffende de aanpassing van de Belgische wetgeving aan de genoemde richtlijn van de Raad van de Europese Unie;

Overwegende dat moet worden gewaarborgd dat de werknemers van ondernemingen met een communautaire dimensie of concerns met een communautaire dimensie worden geïnformeerd en geraadpleegd;

Overwegende dat deze informatie en raadpleging moet worden gewaarborgd door middel van de instelling van een Europese ondernemingsraad of door middel van het opstellen van een procedure ter informatie en raadpleging.

Hebben de navolgende interprofessionele organisaties van werkgevers en van werknemers :

- het Verbond van Belgische Ondernemingen,
- de nationale middenstandsorganisaties erkend overeenkomstig de wetten betreffende de organisatie van de Middenstand, gecoördineerd op 28 mei 1979,
- de Belgische Boerenbond,
- "la Fédération nationale des Unions professionnelles agricoles",
- "l'Alliance agricole belge",
- het Algemeen Christelijk Vakverbond van België,
- het Algemeen Belgisch Vakverbond,
- de Algemene Centrale der Liberale Vakbonden van België

op 6 februari 1996 in de Nationale Arbeidsraad de volgende collectieve arbeidsovereenkomst gesloten.

HOOFDSTUK I – DRAAGWIJDTE

Artikel 1

Deze overeenkomst heeft tot doel uitvoering te geven aan de richtlijn 94/45/EG van de Raad van de Europese Unie 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.

HOOFDSTUK II – ONDERWERP

Artikel 2

Een Europese ondernemingsraad of een procedure ter informatie en raadpleging moet worden ingesteld overeenkomstig de bij deze overeenkomst vastgestelde procedure in de ondernemingen met een communautaire dimensie en in de concerns met een communautaire dimensie die voldoen aan de bij artikel 3 bedoelde voorwaarden.

In afwijking van alinea 1, wordt de Europese ondernemingsraad, wanneer een concern met een communautaire dimensie een of meer ondernemingen of een of meer concerns met een eveneens communautaire dimensie omvat, opgericht op het niveau van het concern, tenzij anders wordt overeengekomen.

De raad (raden) of de procedure(s) ter informatie en raadpleging moeten het geheel van de onderneming met een communautaire dimensie of van het concern met een communautaire dimensie bestrijken. Dit is beperkt tot de ondernemingen en vestigingen in de Lidstaten, tenzij de overeenkomst, bedoeld in hoofdstuk VII, afdeling III, erin voorziet dat andere Staten dan de Lidstaten bestreken worden.

HOOFDSTUK III – DEFINITIES EN TOEPASSINGSGBIED

Artikel 3

In deze overeenkomst wordt verstaan onder:

- "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;
- "concern": een groep bestaande uit een onderneming die zeggenschap uitoefent en de ondernemingen waarover zeggenschap wordt uitgeoefend;
- "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;
- "hoofdbestuur": het bestuur van de onderneming met een communautaire dimensie of, in het geval van een concern met een communautaire dimensie, het bestuur van de onderneming die zeggenschap uitoefent, zoals die zeggenschap is bepaald in artikel 7.
- "raadpleging": de gedachtenwisseling en het instellen van een dialoog tussen de werknemersvertegenwoordigers en het hoofdbestuur of een ander passender bestuursniveau;
- "Europese ondernemingsraad": de ondernemingsraad die hetzij overeenkomstig artikel 23, hetzij overeenkomstig de in hoofdstuk VIII bedoelde subsidiaire voorschriften wordt ingesteld ten einde de informatie en raadpleging van de werknemers te verwezenlijken;
- "bijzondere onderhandelingsgroep": de overeenkomstig artikel 10 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 te onderhandelen;
- "Lidstaten": de Lidstaten van de Europese Unie en de andere Lidstaten van de Europese Economische Ruimte, bedoeld in de richtlijn.

HOOFDSTUK IV – BESTAANDE OVEREENKOMSTEN

Artikel 4

Onverminderd het bepaalde in de voorlaatste alinea, zijn de uit deze overeenkomst voortvloeiende verplichtingen niet van toepassing op de ondernemingen met een communautaire dimensie en de concerns met een communautaire dimensie waar reeds vóór 23 september 1996 een voor alle door de overeenkomst bedoelde werknemers geldende overeenkomst inzake grensoverschrijdende informatie en raadpleging van de werknemers van kracht is.

Als een voor alle door de overeenkomst bedoelde werknemers geldende overeenkomst inzake grensoverschrijdende informatie en raadpleging van de werknemers worden beschouwd, de schriftelijk gesloten overeenkomsten:

- 1° hetzij met nationale representatieve werknemersorganisaties die in de betrokken Lidstaten gemachtigd zijn collectieve overeenkomsten te sluiten en die vertegenwoordigd zijn in het concern, de onderneming of de vestiging;
- 2° hetzij met de meerderheid van de werknemersafgevaardigden die zitting hebben in het (de) door de nationale regels van de betrokken Lidstaten vastgestelde orgaan (organen) ter informatie en raadpleging;
- 3° hetzij rechtstreeks met de meerderheid van de werknemers, wanneer er in een bepaalde Lidstaat geen werknemersvertegenwoordiging is in de vestiging(en) en/of in de onderneming(en);
- 4° hetzij met Europese werknemersorganisaties die de instemming hebben gekregen van de in de vestiging of de onderneming vertegenwoordigde vakbondsorganisaties;
- 5° hetzij iedere andere overeenkomst waarvan de geldigheid wordt erkend door representatieve werknemersorganisaties in de zin van artikel 14, '1, tweede alinea, 4°, a) van de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven en vertegenwoordigd in de betrokken ondernemingen.

Bij het verstrijken van de in de vorige alinea's bedoelde overeenkomsten kunnen de partijen bij die overeenkomsten gezamenlijk besluiten die overeenkomsten te verlengen.

Indien dit niet gebeurt, zijn de bepalingen van deze overeenkomst van toepassing.

bijlagen

HOOFDSTUK V – VASTSTELLING VAN HET AANTAL WERKNEMERS

Artikel 5

In deze overeenkomst wordt bij de vaststelling van het aantal werknemers voor de drempels uitgegaan van het gemiddelde aantal werknemers tewerkgesteld in de in België gelegen vestigingen of ondernemingen, met inbegrip van de deeltijdse werknemers, gedurende de twee jaar voorafgaand aan de dag van het verzoek om te beginnen met de in artikel 9 bedoelde onderhandeling.

Het gemiddelde aantal in België tewerkgestelde werknemers wordt berekend overeenkomstig de regelgeving betreffende de sociale verkiezingen, aangenomen ter uitvoering van artikel 14, §1, 1ste alinea van de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven.

In deze bepaling moet onder "werknemers" worden verstaan, de personen die in België op grond van een arbeids- of leerovereenkomst zijn tewerkgesteld.

Artikel 6

Eén keer per kalenderjaar en op verzoek van de werknemersvertegenwoordigers, wordt de informatie over het aantal werknemers van de onderneming met een communautaire dimensie of van het concern met een communautaire dimensie beschikbaar gesteld door het hoofdbestuur.

HOOFDSTUK VI – ZEGGENSCHAP UITOEFENENDE ONDERNEMING

Artikel 7

In deze overeenkomst wordt verstaan onder "zeggenschap uitoefenende onderneming", een onderneming die een overheersende invloed kan uitoefenen op een andere onderneming, bijvoorbeeld door eigendom, financiële deelneming of op haar van toepassing zijnde voorschriften.

Tot bewijs van het tegendeel, wordt het geacht vast te staan dat een overheersende invloed wordt uitgeoefend wanneer een onderneming, direct of indirect:

- a) meer dan de helft van de leden van het bestuurs-, leidinggevend of toezichthoudend orgaan van de onderneming kan benoemen

of

- b) beschikt over de meerderheid van de stemmen die verbonden zijn aan de door de onderneming uitgegeven aandelen
- of
- c) de meerderheid van het geplaatste kapitaal van de onderneming bezit.

Voldoen meerdere ondernemingen van een concern aan een van de in de tweede alinea vermelde criteria, dan wordt de onderneming die voldoet aan criterium a) geacht een overheersende invloed uit te oefenen. Voldoet geen enkele onderneming aan criterium a), dan wordt de onderneming die voldoet aan criterium b) geacht een overheersende invloed uit te oefenen.

Voor de toepassing van de tweede alinea worden onder de rechten van de zeggenschap uitoefenende onderneming ten aanzien van stemrecht en benoeming ook de rechten verstaan van alle 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.

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.

In afwijking van de alinea's 1 en 2 is een maatschappij als bedoeld in artikel 3, lid 5, onder a) of c) van verordening (EEG) nr. 4064/89 van de Raad van 21 december 1989 betreffende de controle op concentraties van ondernemingen, geen "onderneming die zeggenschap uitoefent" over een andere onderneming waarin zij deelnemingen heeft.

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

Afdeling I – Verantwoordelijkheid voor de instelling

Artikel 8

Het hoofdbestuur is verantwoordelijk voor het uitwerken van een procedure tot instelling van een Europese ondernemingsraad of van een procedure ter informatie en raadpleging in de ondernemingen of de concerns bedoeld bij artikel 3 in naleving van de in dit hoofdstuk bedoelde bepalingen vanaf het ogenblik waarop het hoofdbestuur zelf er het initiatief toe genomen heeft of erom werd verzocht door de werknemers of hun vertegenwoordigers.

Indien het hoofdbestuur niet gevestigd is in een Lidstaat, moet het een vertegenwoordiger aanwijzen in een van de Lidstaten.

Bij ontstentenis van een dergelijke vertegenwoordiger wordt het hoofdbestuur geacht te zijn vertegenwoordigd door het bestuur van de vestiging of van de onderneming met het grootste aantal werknemers in een Lidstaat.

Voor de toepassing van deze overeenkomst worden de in de vorige alinea's bedoelde vertegenwoordigers beschouwd als hoofdbestuur.

Afdeling II – Bijzondere onderhandelingsgroep

Onderafdeling I – Het op gang brengen van de procedure

Artikel 9

De procedure tot instelling van een Europese ondernemingsraad of van een procedure ter informatie en raadpleging wordt aangevat :

- hetzij op initiatief van het in België gelegen hoofdbestuur, dat de plaatselijke besturen en de werknemersvertegenwoordigers hiervan in kennis stelt ;
- hetzij op schriftelijk verzoek van 100 werknemers of hun vertegenwoordigers. Dit verzoek wordt gericht aan het hoofdbestuur, bedoeld bij artikel 3. De werknemersvertegenwoordigers kunnen aan het plaatselijk bestuur vragen wat de identiteit en de vestigingsplaats is van het hoofdbestuur.

De in de vorige alinea bedoelde 100 werknemers moeten worden tewerkgesteld in ten minste twee vestigingen of twee ondernemingen gelegen in ten minste twee verschillende Lidstaten.

Artikel 10

Zodra de procedure is aangevat, wordt er een bijzondere onderhandelingsgroep ingesteld.

Onderafdeling II – Bevoegdheid van de bijzondere onderhandelingsgroep

Artikel 11

De bijzondere onderhandelingsgroep heeft tot taak samen met het in België gelegen 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 of meer procedures ter informatie en raadpleging van de werknemers vast te stellen.

Onderafdeling III – Samenstelling van de bijzondere onderhandelingsgroep

Artikel 12

De werknemers van elke Lidstaat waarin de onderneming met een communautaire dimensie een of meer vestigingen heeft of waarin het concern met een communautaire dimensie een of meer ondernemingen heeft, worden in de bijzondere onderhandelingsgroep vertegenwoordigd door een lid.

Op grond van de volgende bepalingen worden extra mandaten van lid toegekend:

- 1° een extra mandaat indien ten minste 25 % van de werknemers van de onderneming met een communautaire dimensie of van een concern met een communautaire dimensie in de betrokken Staat worden tewerkgesteld;
- 2° twee extra mandaten indien ten minste 50 % van de werknemers van de onderneming met een communautaire dimensie of van een concern met een communautaire dimensie in de betrokken Staat worden tewerkgesteld;
- 3° drie extra mandaten indien ten minste 75 % van de werknemers van de onderneming met een communautaire dimensie of van een concern met een communautaire dimensie in de betrokken Staat worden tewerkgesteld.

Onderafdeling IV –Aanwijzing van de in België tewerkgestelde leden-werknemers van de bijzondere onderhandelingsgroep en samenstelling van een reservelijst

Artikel 13

De bepalingen van dit artikel hebben betrekking op de in België of in een andere Lidstaat ingestelde bijzondere onderhandelingsgroep.

De in België tewerkgestelde leden-werknemers van de bijzondere onderhandelingsgroep worden aangewezen door en onder de in België tewerkgestelde werknemersvertegenwoordigers die zitting hebben in de ondernemingsraden. Wanneer er geen akkoord is onder die vertegenwoordigers, worden de leden-werknemers van de bijzondere onderhandelings-groep aangewezen door de meerderheid van die vertegenwoordigers.

Bij ontstentenis van ondernemingsraad worden de leden-werknemers van de bijzondere onderhandelingsgroep aangewezen door en onder de werknemersvertegenwoordigers die zitting hebben in de comités voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen. Wanneer er geen akkoord is onder die vertegenwoordigers, worden de leden-werknemers van de bijzondere onderhandelingsgroep aangewezen door de meerderheid van die vertegenwoordigers.

Bij ontstentenis van ondernemingsraad en comité voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen, kan elk paritair comité de vakbondsafvaardigingen van de ondernemingen of vestigingen die onder zijn sectorale bevoegdheid vallen, machtigen de leden-werknemers van de bijzondere onderhandelingsgroep aan te wijzen.

Bij ontstentenis van ondernemingsraad of comité voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen in de in België gelegen ondernemingen of vestigingen, en bij ontstentenis van machtiging van het paritair comité, hebben de werknemers van de onderneming of van de vestiging het recht de leden-werknemers van de bijzondere onderhandelingsgroep te verkiezen of aan te wijzen.

Artikel 14

Er wordt een reservelijst samengesteld om te zorgen voor de continuïteit binnen de bijzondere onderhandelingsgroep in geval van overlijden, arbeidsongeschiktheid van langere duur, moederschap, vertrek uit de onderneming of de vestiging of ontslag van het lid.

De personen op die reservelijst worden aangewezen volgens dezelfde procedure als de leden van de bijzondere onderhandelingsgroep.

Die lijst wordt op de volgende manier samengesteld:

- een vervanger per Lidstaat;
- een extra vervanger indien ten minste 75 % van de werknemers van de onderneming met een communautaire dimensie of van het concern met een communautaire dimensie in de betrokken Staat worden tewerkgesteld.

Artikel 15

Aan het in België gelegen hoofdbestuur worden de namen doorgegeven van de leden van de bijzondere onderhandelingsgroep alsook de namen die voorkomen op de reservelijst. Het hoofdbestuur geeft die informatie door aan de besturen van de vestigingen van de onderneming met een communautaire dimensie en aan de besturen van de ondernemingen die het concern met een communautaire dimensie vormen.

Onderafdeling V – Geest van samenwerking

Artikel 16

Het in België gelegen hoofdbestuur en de bijzondere onderhandelingsgroep dienen in een geest van samenwerking te onderhandelen om te komen tot een overeenkomst over de wijze waarop de in deze overeenkomst bedoelde informatieverstrekking aan en raadpleging van de werknemers wordt verwezenlijkt.

Onderafdeling VI – Vergaderingen

Artikel 17

Zodra het in België gelegen hoofdbestuur op de hoogte is van de namen van de leden van de bijzondere onderhandelingsgroep, moet het een eerste vergadering beleggen met de bijzondere onderhandelingsgroep. Het hoofdbestuur brengt dit ter kennis van de besturen van de vestigingen van de onderneming met een communautaire dimensie of van de besturen van de ondernemingen die het concern met een communautaire dimensie vormen.

Artikel 18

De bijzondere onderhandelingsgroep heeft het recht om, met instemming van het in België gelegen hoofdbestuur, voorbereidende vergaderingen te beleggen, voorafgaand aan de vergaderingen met het hoofdbestuur.

Artikel 19

De bijzondere onderhandelingsgroep kan zich laten bijstaan door deskundigen van haar keuze.

De bijzondere onderhandelingsgroep stelt samen met het in België gelegen hoofdbestuur de praktische regels vast voor de aanwezigheid van de deskundigen op de vergaderingen.

Het in België gelegen hoofdbestuur neemt slechts voor één deskundige de financiële kosten op zich.

Artikel 20

De bijzondere onderhandelingsgroep kan beslissen de onderhandelingen met het in België gelegen hoofdbestuur stop te zetten of ze niet te beginnen.

Deze beslissing moet genomen worden met een twee derde meerderheid van haar leden.

Tenzij anders wordt overeengekomen door de bijzondere onderhandelingsgroep en het in België gelegen hoofdbestuur, wordt de bijzondere onderhandelingsgroep ontbonden.

Wanneer een dergelijke beslissing is genomen, zijn de subsidiaire voorschriften niet van toepassing.

Een nieuw verzoek om de bijzondere onderhandelingsgroep in te stellen, kan pas op zijn vroegst twee jaar na de voornoemde beslissing worden ingediend, behalve indien de betrokken partijen een kortere termijn vaststellen.

Artikel 21

De uitgaven betreffende de onderhandelingen worden ten laste genomen door het in België gelegen hoofdbestuur zodat de bijzondere onderhandelingsgroep haar opdracht op passende wijze kan vervullen.

Artikel 22

De bijzondere onderhandelingsgroep neemt haar beslissingen bij meerderheid van haar leden.

Afdeling III – Overeenkomst tot instelling van een Europese ondernemingsraad of van een procedure ter informatie en raadpleging in België

Artikel 23

De overeenkomst heeft betrekking op de instelling van een of meer Europese ondernemingsraden of op een of meer informatie- en raadplegingsprocedures.

De overeenkomst moet schriftelijk worden vastgesteld.

Artikel 24

De overeenkomst over de instelling en de werking in België van een of meer Europese ondernemingsraden regelt ten minste:

- 1° de ondernemingen die behoren tot het concern met een communautaire dimensie of de vestigingen van de onderneming met een communautaire dimensie waarop de overeenkomst van toepassing is;
- 2° de samenstelling van de Europese ondernemingsraad, het aantal leden alsook de verdeling en de duur van de mandaten;
- 3° de bevoegdheden en de procedure voor informatieverstrekking aan en raadpleging van de Europese ondernemingsraad;
- 4° de plaats, frequentie en duur van de vergaderingen van de Europese ondernemingsraad;
- 5° de aan de Europese ondernemingsraad toe te wijzen financiële en materiële middelen om zijn werking te garanderen;
- 6° de duur van de overeenkomst en de procedure voor de heronderhandeling.

Artikel 25

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

De overeenkomst moet handelen over:

- 1° de kwesties waarover moet worden geïnformeerd en geraadpleegd. Deze informatie heeft met name betrekking op grensoverschrijdende kwesties die aanzienlijke gevolgen hebben voor de belangen van de werknemers van de onderneming met een communautaire dimensie en van het concern met een communautaire dimensie;

- 2° de wijze waarop de werknemersvertegenwoordigers het recht kunnen uitoefenen om bijeen te komen ten einde van gedachten te wisselen over de hun verstrekte informatie.

HOOFDSTUK VIII – SUBSIDIAIRE VOORSCHRIFTEN

Afdeling I – Toepassing van de subsidiaire bepalingen

Artikel 26

De subsidiaire voorschriften betreffende de instelling van een Europese ondernemingsraad in België zijn van toepassing wanneer:

- 1° het hoofdbestuur en de bijzondere onderhandelingsgroep daartoe besluiten
of
- 2° het hoofdbestuur weigert om de bijzondere onderhandelingsgroep samen te roepen binnen zes maanden na het verzoek dat overeenkomstig artikel 9 werd geformuleerd
of
- 3° het hoofdbestuur en de bijzondere onderhandelingsgroep, binnen drie jaar na de dag waarop overeenkomstig artikel 9 de procedure begonnen werd, geen overeenkomst sluiten, tenzij het gebrek aan een overeenkomst voortvloeit uit een beslissing bedoeld bij artikel 20.

Afdeling II – Bevoegdheid van de Europese ondernemingsraad

Artikel 27

De bevoegdheid van de Europese ondernemingsraad is beperkt tot informatieverstrekking en raadpleging over de 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 Lidstaten.

Die bevoegdheid is beperkt tot de materies die betrekking hebben op de vestigingen en ondernemingen in de Lidstaten.

Afdeling III – Samenstelling van de Europese ondernemingsraad

Artikel 28

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.

Er dient te worden gezorgd voor vertegenwoordiging door één lid per Lidstaat 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.

Op grond van de volgende bepalingen worden extra mandaten van lid toegekend:

- 1° één extra mandaat indien ten minste 10 % van de werknemers van de onderneming met een communautaire dimensie of van het concern met een communautaire dimensie in de betrokken Staat worden tewerkgesteld;
- 2° twee extra mandaten indien ten minste 20 % van de werknemers van de onderneming met een communautaire dimensie of van het concern met een communautaire dimensie in de betrokken Staat worden tewerkgesteld;
- 3° drie extra mandaten indien ten minste 40 % van de werknemers van de onderneming met een communautaire dimensie of van het concern met een communautaire dimensie in de betrokken Staat worden tewerkgesteld;
- 4° vier extra mandaten indien ten minste 60 % van de werknemers van de onderneming met een communautaire dimensie of van het concern met een communautaire dimensie in de betrokken Staat worden tewerkgesteld;
- 5° vijf extra mandaten indien ten minste 75 % van de werknemers van de onderneming met een communautaire dimensie of van het concern met een communautaire dimensie in de betrokken Staat worden tewerkgesteld.

Afdeling IV – Aanwijzing van de in België tewerkgestelde leden van de Europese ondernemingsraad en samenstelling van een reservelijst

Artikel 29

De in België tewerkgestelde leden van de Europese ondernemingsraad worden aangewezen door en onder de in België tewerkgestelde werknemersvertegenwoordigers die zitting hebben in de ondernemingsraden. Wanneer er geen akkoord is onder die vertegenwoordigers, worden de leden van de Europese ondernemingsraad aangewezen door de meerderheid van die vertegenwoordigers.

Bij ontstentenis van ondernemingsraad worden de leden van de Europese ondernemingsraad aangewezen door en onder de werknemersvertegenwoordigers die zitting hebben in de comités voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen. Wanneer er geen akkoord is onder die vertegenwoordigers, worden de leden van de Europese ondernemingsraad aangewezen door de meerderheid van die vertegenwoordigers.

Bij ontstentenis van ondernemingsraad en comité voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen, kan elk paritair comité de vakbondsafvaardigingen van de ondernemingen of vestigingen die onder zijn sectorale bevoegdheid vallen, machtigen de leden van de Europese ondernemingsraad aan te wijzen.

Bij ontstentenis van ondernemingsraad of comité voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen in de in België gelegen ondernemingen of vestigingen, en bij ontstentenis van machtiging van het paritair comité, hebben de werknemers van de onderneming of van de vestiging het recht de leden van de Europese ondernemingsraad te verkiezen of aan te wijzen.

Artikel 30

Er wordt een reservelijst samengesteld om te zorgen voor de continuïteit binnen de Europese ondernemingsraad in geval van overlijden, arbeidsongeschiktheid van langere duur, moederschap, vertrek uit de onderneming of de vestiging of ontslag van het lid.

De personen op die reservelijst worden aangewezen volgens dezelfde procedure als de leden van de Europese ondernemingsraad.

Die lijst wordt op de volgende manier samengesteld:

- een vervanger per Lidstaat;
- een extra vervanger indien ten minste 75 % van de werknemers van de onderneming met een communautaire dimensie of van het concern met een communautaire dimensie in de betrokken Staat worden tewerkgesteld.

Artikel 31

Aan het in België gelegen hoofdbestuur worden de namen doorgegeven van de leden van de Europese ondernemingsraad alsook de namen die voorkomen op de reservelijst. Het hoofdbestuur geeft die informatie door aan de besturen van de vestigingen van de onderneming met een communautaire dimensie en aan de besturen van de ondernemingen die het concern met een communautaire dimensie vormen.

Afdeling V – Procedure voor de onderhandeling over een overeenkomst of de hernieuwing van de bestaande Europese ondernemingsraad

Artikel 32

Vier jaar na de oprichting van de Europese ondernemingsraad dient:

- hetzij te worden overgegaan tot zijn hernieuwing;
- hetzij te worden gestart met een onderhandelingsprocedure met het oog op het sluiten van een overeenkomst zoals bedoeld in hoofdstuk VII, afdeling III.

Indien wordt besloten de onderhandelingsprocedure aan te vatten, vervult de Europese ondernemingsraad de functie van bijzondere onderhandelingsgroep. De Europese ondernemingsraad blijft werken tijdens de duur van de procedure.

Indien wordt besloten de onderhandelingen niet aan te vatten of indien het in België gelegen hoofdbestuur en de Europese ondernemingsraad er niet in slagen een overeenkomst te sluiten binnen een termijn van drie jaar, dient opnieuw een Europese ondernemingsraad te worden opgericht overeenkomstig de in dit hoofdstuk opgenomen subsidiaire voorschriften.

Afdeling VI – Beperkt comité

Artikel 33

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

Het huishoudelijk reglement van de Europese ondernemingsraad kan voorzien in regels betreffende de geografische verdeling van de mandaten bij het beperkt comité.

Afdeling VII – Vergaderingen

Artikel 34

De Europese ondernemingsraad of het beperkt comité, in voorkomend geval uitgebreid conform artikel 37, 3de alinea, is gerechtigd om vóór elke vergadering met het in België gelegen hoofdbestuur te vergaderen zonder dat het betrokken bestuur daarbij aanwezig is.

Onderafdeling I – Jaarlijkse vergaderingen

Artikel 35

De Europese ondernemingsraad heeft het recht eenmaal per jaar met het in België gelegen hoofdbestuur te vergaderen ten einde te worden ingelicht en geraadpleegd, aan de hand van een verslag van het in België gelegen 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.

Het in artikel 49 bedoelde samenwerkingsprotocol bepaalt binnen welke termijn en op welke wijze het voornoemde verslag moet worden toegezonden aan de leden van de Europese ondernemingsraad.

Artikel 36

De vergadering van de Europese ondernemingsraad heeft in het bijzonder betrekking op de structuur van de onderneming of het concern, de financieel-economische positie, de vermoedelijke ontwikkeling van de activiteiten, productie 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 productie, fusies, de inkrimping of sluiting van ondernemingen, vestigingen of belangrijke delen daarvan en collectief ontslag.

Onderafdeling II – Vergaderingen in het geval van bijzondere omstandigheden

Artikel 37

Onverminderd de toepassing van artikel 27, wanneer zich bijzondere omstandigheden 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 beperkt comité of bij ontstentenis daarvan, de Europese ondernemingsraad heeft het recht op zijn verzoek een vergadering te beleggen met het in België gelegen hoofdbestuur of enig geschikter bestuursniveau met eigen beslissingsbevoegdheid binnen de onderneming of het concern met een communautaire dimensie, ten einde geïnformeerd en geraadpleegd te worden over maatregelen die van aanzienlijke invloed zijn op de belangen van de werknemers.

Het in artikel 48 bedoelde samenwerkingsprotocol bepaalt op welke wijze de speciale vergaderingen worden samengeroepen.

Aan de met het beperkt 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.

Artikel 38

De informatie- en raadplegingsvergadering vindt zo spoedig mogelijk plaats en op een ogenblik waarop die informatie en raadpleging nog zinvol zijn.

Artikel 39

Deze informatie- en raadplegingsvergadering vindt plaats aan de hand van een verslag van het in België gelegen hoofdbestuur of van het geschikte 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 in België gelegen hoofdbestuur.

Afdeling VIII – Werking van de Europese ondernemingsraad

Artikel 40

De Europese ondernemingsraad keurt zijn huishoudelijk reglement goed.

Artikel 41

De Europese ondernemingsraad en het beperkt comité kunnen zich laten bijstaan door deskundigen van hun keuze, voor zover dit voor het verrichten van hun taken noodzakelijk is. Het in artikel 48 bedoelde samenwerkingsprotocol stelt de praktische regels vast voor de aanwezigheid van deskundigen op de vergaderingen van de Europese ondernemingsraad en het beperkt comité.

Het in België gelegen hoofdbestuur neemt slechts voor één deskundige de financiële kosten op zich.

Artikel 42

De huishoudelijke uitgaven van de Europese ondernemingsraad worden gedragen door het in België gelegen hoofdbestuur.

Dat 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 dat hoofdbestuur.

HOOFDSTUK IX – DIVERSE BEPALINGEN

Afdeling I – Werking van de Europese ondernemingsraad en van de procedure ter informatie en raadpleging van de werknemers

Artikel 43

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

Hetzelfde geldt voor de samenwerking tussen het in België gelegen hoofdbestuur en de leden van de Europese ondernemingsraad in het kader van een procedure van informatieverstrekking en raadpleging.

Afdeling II – Middelen waarover de in België tewerkgestelde leden van de Europese ondernemingsraad en werknemersvertegenwoordigers van de vestigingen van een onderneming met een communautaire dimensie of van de vestigingen of ondernemingen van een concern met een communautaire dimensie moeten kunnen beschikken om de informatie te verspreiden

Artikel 44

De leden van de Europese ondernemingsraad en de werknemersvertegenwoordigers van alle in België gelegen technische bedrijfseenheden die onder het toepassingsgebied van de Europese ondernemingsraad vallen, moeten over de nodige tijd en middelen kunnen beschikken zodat de leden van de Europese ondernemingsraad de werknemersvertegenwoordigers van alle technische bedrijfseenheden kunnen inlichten over de inhoud en de resultaten van de informatie- en raadplegingsprocedure binnen de Europese ondernemingsraad.

Afdeling III – Statuut

Artikel 45

De in België tewerkgestelde leden van de bijzondere onderhandelingsgroep, leden van de Europese ondernemingsraad en werknemersvertegenwoordigers die hun taak in het kader van de procedure van artikel 25 vervullen, genieten bij het verrichten van hun taak dezelfde rechten en dezelfde bescherming als de leden die de werknemers vertegenwoordigen in de ondernemingsraad, in het bijzonder wat betreft de deelneming aan de vergaderingen en aan de eventuele voorbereidende vergaderingen en de betaling van hun loon voor de duur dat zij afwezig moeten zijn om hun taak te vervullen.

Afdeling IV – Wijzigingen in de structuur of de omvang van de onderneming of het concern met een communautaire dimensie

Artikel 46

De ingevolge hoofdstuk VII, afdeling III gesloten overeenkomst of het in artikel 48 bedoelde samenwerkingsprotocol voorziet in regels die van toepassing zijn in geval van wijzigingen in de structuur of de omvang van de onderneming of het concern met een communautaire dimensie.

bijlagen

Afdeling V – Wijziging van de drempels

Artikel 47

Wanneer de in artikel 3 bepaalde drempels niet meer zijn bereikt, blijven de overeenkomstig de artikelen 10, 23 en 26 in België ingestelde organen bestaan voor een overgangsperiode van zes maanden.

Afdeling VI – Samenwerkingsprotocol

Artikel 48

Voor een goede organisatie van de informatie- en raadplegingsvergaderingen moeten met name de volgende punten in een samenwerkingsprotocol worden geregeld door het in België gelegen hoofdbestuur en respectievelijk de Europese ondernemingsraad en het beperkt comité : het voorzitterschap, het secretariaat en de agenda van de vergaderingen, de samenroeping van de speciale vergaderingen, de toezending van de verslagen, de wijzigingen in de structuur of de omvang van de onderneming of het concern met een communautaire dimensie, de aanwezigheid van deskundigen op de vergaderingen, de budgettaire regels, de vertaling en de vertolking.

HOOFDSTUK X – SLOTBEPALINGEN

Artikel 49

Deze overeenkomst is gesloten voor onbepaalde tijd. Zij treedt in werking op 22 september 1996.

Zij kan op verzoek van de meest gereede ondertekenende partij worden herzien of opgezegd, met inachtneming van een opzeggingstermijn van zes maanden.

De organisatie die het initiatief tot herziening of opzegging neemt, moet de redenen ervan aangeven en amendementsvoorstellen indienen; de andere organisaties verbinden er zich toe deze binnen een maand na ontvangst ervan in de Nationale Arbeidsraad te bespreken.

Gedaan te Brussel, op zes februari negentienhonderd zesennegentig.

Gelet op artikel 28 van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités, vraagt de Nationale Arbeidsraad dat deze overeenkomst bij koninklijk besluit algemeen verbindend wordt verklaard.

bijlagen

Bijlage4

WET HOUDENDE DIVERSE BEPALINGEN MET BETREKKING TOT DE INSTELLING VAN EEN EUROPESE ONDERNEMINGSRAAD OF VAN EEN PROCEDURE IN ONDERNEMINGEN MET EEN COMMUNAUTAIRE DIMENSIE OF IN CONCERNS MET EEN COMMUNAUTAIRE DIMENSIE TER INFORMATIE EN RAADPLEGING VAN DE WERKNEMERS

Wet 23.04.1998 B.S. 21.05.1998

Hoofdstuk I : Algemene bepaling

Hoofdstuk II : Toepassingsgebied

Hoofdstuk III : Geschillen inzake vertrouwelijke informatie

Hoofdstuk IV : Gerechtelijke procedures

Hoofdstuk V : Inwerkingtreding

HOOFDSTUK I: ALGEMENE BEPALING

Artikel 1

Deze wet regelt een aangelegenheid als bedoeld in artikel 77 van de Grondwet.

HOOFDSTUK II : TOEPASSINGSGEBIED

Artikel 2

Deze wet is van toepassing op de Europese ondernemingsraden en op de procedures ter informatie en raadpleging van de werknemers ingesteld krachtens de 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, evenals op hun procedure tot instelling.

HOOFDSTUK III : GESCHILLEN INZAKE VERTROUWELIJKE INFORMATIE

Artikel 3

Elk geschil gerezen naar aanleiding van de toepassing 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 met een communautaire dimensie of in concerns met een communautaire dimensie ter informatie en raadpleging van de werknemers, valt onder de bevoegdheid van de voorzitter van de arbeidsrechtbank van de plaats van de zetel van het hoofdbestuur of van zijn vertegenwoordiger. De voorzitter doet in laatste aanleg uitspraak volgens de procedure bepaald in de artikelen 1035, 1036, 1038 en 1041 van het Gerechtelijk wetboek. De debatten vinden plaats in raadkamer.

Indien een verzoek wordt ingediend op grond van artikel 8, punt 2, van dezelfde wet, of op grond van artikel 8, punt 1 van dezelfde wet, door een andere persoon dan dezen bedoeld in artikel 8 van dezelfde wet, bepaalt de voorzitter van de arbeidsrechtbank, na verslag van de arbeidsauditeur, welke inlichtingen mogen worden verspreid. Enkel de voorzitter van de rechtbank en de arbeidsauditeur hebben kennis van het hele dossier.

Het verslag van het Openbaar Ministerie en de beslissing vermelden de vertrouwelijke inlichtingen niet.

HOOFDSTUK IV : GERECHTELIJKE PROCEDURES

Artikel 4

De representatieve organisaties van werknemers in de zin van artikel 14, par. 1, tweede lid, punt 4, a) en b), van de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven kunnen bij de arbeidsgerechten een vordering indienen tot beslechting van alle geschillen in verband met de toepassing 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 met een communautaire dimensie of in concerns met een communautaire dimensie ter informatie en raadpleging van de werknemers.

Artikel 5

Artikel 582 van het Gerechtelijk Wetboek, gewijzigd door de wetten van 27 juni 1969, 30 juni 1971 en door het koninklijk besluit nr. 424 van 1 augustus 1986 wordt aangeduid als volgt : "6. van de geschillen betreffende de instelling en de werking van de Europese ondernemingsraden en betreffende de procedures ter informatie en raadpleging die ervan in de plaats komen, met uitzondering van de bijzondere procedure ingesteld bij artikel 3 van de wet van 23 april 1998 houdende diverse bepalingen met betrekking tot de instelling van een Europese ondernemingsraad of van een proce-

ture in ondernemingen met een communautaire dimensie of in concerns met een communautaire dimensie ter informatie en raadpleging van de werknemers."

Artikel 6

Artikel 764, punt 10, van het Gerechtelijk Wetboek, gewijzigd bij de wet van 3 augustus 1992, wordt vervangen door de volgende tekst : "10. de vorderingen bepaald in de artikelen 580, 581, 582, punten 1, 2 en 6 en 583;".

Artikel 7

Een artikel 578ter, luidend als volgt, wordt in het Gerechtelijk Wetboek ingevoegd :

"Artikel 578ter

De voorzitter van de arbeidsrechtbank doet uitspraak over de verzoeken ingesteld krachtens artikel 3 van de wet van 23 april 1998 houdende diverse bepalingen met betrekking tot de instelling van een Europese ondernemingsraad of van een procedure in ondernemingen met een communautaire dimensie of in concerns met een communautaire dimensie ter informatie en raadpleging van de werknemers."

HOOFDSTUK V : INWERKINGTREDING

Artikel 8

Deze wet heeft uitwerking op 22 september 1996.

**WET HOUDENDE BEGELEIDENDE MAATREGELEN MET BETREKKING TOT DE
INSTELLING VAN EEN EUROPESE ONDERNEMINGSRAAD OF VAN EEN PRO-
CEDURE IN ONDERNEMINGEN MET EEN COMMUNAUTAIRE DIMENSIE OF
IN CONCERNS MET EEN COMMUNAUTAIRE DIMENSIE TER INFORMATIE EN
RAADPLEGING VAN DE WERKNEMERS (Wet 23.04.1998 B.S. 21.05.1998)**

Hoofdstuk I : Algemene bepaling

Hoofdstuk II : Toepassingsgebied en definities

Hoofdstuk III : Toepasselijk recht

Hoofdstuk IV : Vertrouwelijke informatie

Hoofdstuk V : Ontslagbescherming

Hoofdstuk VI : Toezicht en sancties

Hoofdstuk VII : Inwerkingtreding

HOOFDSTUK I : ALGEMENE BEPALING

Artikel 1

Deze wet regelt een aangelegenheid als bedoeld in artikel 78 van de Grondwet.

HOOFDSTUK II : TOEPASSINGSGEBIED EN DEFINITIES

Artikel 2

Deze wet is van toepassing op de Europese ondernemingsraden en op de procedures ter informatie en raadpleging van de werknemers ingesteld krachtens de 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, evenals op hun procedure tot instelling.

Artikel 3

Voor de toepassing van deze wet wordt verstaan onder :

1. onderneming met een communautaire dimensie : de onderneming met ten minste 1.000 werknemers in de Lidstaten en, in ten minste twee Lidstaten, telkens ten minste 150 werknemers;
2. concern : een groep bestaande uit een onderneming die zeggenschap uitoefent en de ondernemingen waarover zeggenschap wordt uitgeoefend;
3. concern met een communautaire dimensie : een concern dat voldoet aan de volgende voorwaarden :
 - ten minste 1.000 werknemers hebben in de Lidstaten;
 - bestaan uit ten minste twee ondernemingen die deel uitmaken van het concern, in verschillende Lidstaten, en
 - bestaan uit ten minste één onderneming die deel uitmaakt van het concern en die ten minste 150 werknemers heeft in een Lidstaat en uit ten minste een andere onderneming die deel uitmaakt van het concern en die ten minste 150 werknemers heeft in een andere Lidstaat;
4. zeggenschap uitoefenende onderneming : de onderneming die een overheersende invloed kan uitoefenen op een andere onderneming;
5. hoofdbestuur : het bestuur van de onderneming met een communautaire dimensie of van de onderneming die zeggenschap uitoefent;
6. Lidstaat : de Staten van de Europese Gemeenschap en de andere Staten van de Europese Economische Ruimte bedoeld in de richtlijn 94/45/EG van de Raad van 22 september 1994.

Artikel 4

De regels betreffende het begrip concern met een communautaire dimensie en de regels betreffende de bepaling van de zeggenschap uitoefenende onderneming in het kader van een concern met een communautaire dimensie, zijn onderworpen aan het recht van de Lidstaat waarvan het recht die onderneming beheerst.

Wanneer het recht dat de zeggenschap uitoefenende onderneming beheerst, niet dat van een Lidstaat is, is het toepasselijke recht dat van de Lidstaat waar de vertegenwoordiger van de onderneming of, indien er geen vertegenwoordiger is, dat van de Lidstaat waar het bestuur van de onderneming van het concern met het grootste aantal werknemers gevestigd is.

Artikel 5

De regels betreffende de instelling en de werking van een Europese ondernemingsraad of van een procedure ter informatie en raadpleging van de werknemers in de ondernemingen of de concerns met een communautaire dimensie zijn onderworpen aan het recht van de Lidstaat waar het hoofdbestuur van de onderneming of van het concern of zijn vertegenwoordiger gevestigd is.

Artikel 6

De regels betreffende de berekening van het aantal tewerkgestelde werknemers, het begrip werknemers en de aanwijzing van de werknemersvertegenwoordigers zijn onderworpen aan het recht van de Lidstaat waar de betrokken vestigingen of ondernemingen gelegen zijn.

Artikel 7

Het recht dat de regels betreffende het statuut van de werknemersvertegenwoordigers beheerst, is het recht van de Lidstaat waar hun werkgever gevestigd is; in geval van een wetsconflict, wordt dit recht bepaald overeenkomstig het Verdrag inzake het recht dat van toepassing is op verbintenissen uit overeenkomst, opgemaakt te Rome op 19 juni 1980.

HOOFDSTUK IV : VERTROUWELIJKE INFORMATIE

Artikel 8

Het hoofdbestuur is gemachtigd om, aan de leden van de bijzondere onderhandelingsgroep, de Europese ondernemingsraad of van de werknemersvertegenwoordigers die inlichtingen ontvangen in het kader van een procedure ter informatie en raadpleging die in de plaats daarvan komt, alsmede aan de deskundigen die hen eventueel bijstaan :

1. het vertrouwelijk karakter te melden van bepaalde inlichtingen, op het ogenblik dat deze worden meegedeeld, waarvan de verspreiding ernstige schade zou kunnen berokkenen aan de onderneming; de afgevaardigden zijn gehouden deze niet te verspreiden;
2. bepaalde inlichtingen, waarvan de lijst wordt opgesteld door de Koning, niet mee te delen wanneer zij van die aard zijn dat, volgens objectieve criteria, hun bekendmaking de werking van de onderneming ernstig zou kunnen belemmeren of haar schade zou kunnen berokkenen.

HOOFDSTUK V : ONTSLAGBESCHERMING

Artikel 9

De werknemersvertegenwoordigers in de bijzondere onderhandelingsgroepen en in de Europese ondernemingsraden, evenals de werknemersvertegenwoordigers die hun taak vervullen in het kader van procedures ter informatie en raadpleging die in voorkomend geval in de plaats komen van een Europese ondernemingsraad, en hun vervangers genieten van de bijzondere ontslagregeling bepaald door de wet van 19 maart 1991 houdende bijzondere ontslagregeling voor de personeelsafgevaardigden in de ondernemingsraden en in de comités voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen, alsmede voor de kandidaat-personeelsafgevaardigden. Deze bijzondere regeling is op hen van toepassing voor elk ontslag dat plaatsvindt in een periode die aanvangt de dertigste dag voorafgaand aan hun aanwijzing en die eindigt de dag waarop hun mandaat een einde neemt.

HOOFDSTUK VI : TOEZICHT EN SANCTIES

Artikel 10

Onverminderd de bevoegdheden van de officieren van gerechtelijke politie, houdende de door de Koning aangewezen ambtenaren toezicht op de naleving van de bepalingen betreffende de Europese ondernemingsraden en betreffende de procedures ter informatie en raadpleging die in voorkomend geval in de plaats komen van een Europese ondernemingsraad.

bijlagen

150

Deze ambtenaren oefenen dit toezicht uit overeenkomstig de bepalingen van de wet van 16 november 1972 betreffende de arbeidsinspectie.

Artikel 11

Artikel 56 van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités, wordt aangevuld met het volgende lid: "Ten aanzien van overtredingen van bepalingen van de bij koninklijk besluit algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomsten betreffende de instelling van een Europese ondernemingsraad of van een procedure in ondernemingen met een communautaire dimensie of in concerns met een communautaire dimensie ter informatie en raadpleging van de werknemers, wordt het hoofdbestuur van het concern of zijn vertegenwoordiger, bedoeld in de voormelde collectieve arbeidsovereenkomsten, gelijkgesteld met de werkgever."

Artikel 12

Artikel 1, punt 14, van de wet van 30 juni 1971 betreffende de administratieve geldboeten toepasselijk in geval van inbreuk op sommige sociale wetten, wordt aangevuld als volgt : "ten aanzien van overtredingen van bepalingen van de bij koninklijk besluit algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomsten betreffende de instelling van een Europese ondernemingsraad of van een procedure in ondernemingen met een communautaire dimensie of in concerns met een communautaire dimensie ter informatie en raadpleging van de werknemers, wordt het hoofdbestuur van het concern of zijn vertegenwoordiger, bedoeld in de voormelde collectieve arbeidsovereenkomsten, gelijkgesteld met de werkgever;"

Artikel 13

Artikel 458 van het Strafwetboek is van toepassing op elk lid van de bijzondere onderhandelingsgroep en van de Europese ondernemingsraad, op de werknemersvertegenwoordigers die hun taken vervullen in het kader van een procedure ter informatie en raadpleging die in voorkomend geval in de plaats komen van een Europese ondernemingsraad, alsook op de aangewezen deskundigen, die vertrouwelijke inlichtingen verspreid hebben die van die aard zijn dat zij ernstige schade aan de onderneming kunnen berokkenen of de werking van de onderneming ernstig kunnen belemmeren.

HOOFDSTUK VII : INWERKINGTREDING

Artikel 14

Deze wet heeft uitwerking op 22 september 1996, met uitzondering van de artikelen 11 tot 13 die in werking treden de dag waarop deze wet in het Belgisch Staatsblad wordt bekendgemaakt.

KONINKLIJK BESLUIT TOT UITVOERING VAN ARTIKEL 8 VAN DE WET VAN 23 APRIL 1998 HOUDENDE BEGELEIDENDE MAATREGELEN TOT DE INSTELLING VAN EEN EUROPESE ONDERNEMINGSRAAD OF VAN EEN PROCEDURE IN ONDERNEMINGEN MET EEN COMMUNAUTAIRE DIMENSIE OF IN CONCERNS MET EEN COMMUNAUTAIRE DIMENSIE TER INFORMATIE EN RAADPLEGING VAN DE WERKNEMERS

K.B. 10.08.1998 B.S. 17.10.1998

Gelet op de wet van 23 april 1998 houdende begeleidende maatregelen met betrekking tot de instelling van een Europese ondernemingsraad of van een procedure in ondernemingen met een communautaire dimensie of in concerns met een communautaire dimensie ter informatie en raadpleging van de werknemers, inzonderheid op artikel 8, punt 2;

Gelet op de richtlijn 94/45/EG van de Raad 22 september 1994 inzake de instelling van een Europese ondernemingsraad of van een procedure in ondernemingen of concerns met communautaire dimensie ter informatie en raadpleging van de werknemers;

Artikel 1

Het hoofdbestuur van de ondernemingen met een communautaire dimensie of concerns met een communautaire dimensie waarin een Europese ondernemingsraad of een procedure ter informatie en raadpleging van de werknemers werd ingesteld, is, voor zover volgens objectieve criteria de mededeling ervan de werking van de onderneming ernstig zou kunnen belemmeren of haar schade zou kunnen betrekken, gemachtigd om de volgende inlichtingen niet mede te delen :

1. de inlichtingen betreffende de distributiemarges,
2. de omzet uitgedrukt in absolute waarde en de uitsplitsing voor elke onderneming die deel uitmaakt van de groep;
3. het niveau en de evolutie van de kost- en verkoopprijzen per eenheid;
4. de gegevens over de verdeling van de kosten per produkt en per onderneming die deel uitmaakt van de groep;
5. inzake het programma en de algemene toekomstvooruitzichten van de ondernemingen in de distributiesector de voorgenomen inplanting van nieuwe verkooppunten;
6. de inlichtingen met betrekking tot het wetenschappelijk onderzoek;
7. de uitsplitsing per onderneming die deel uitmaakt van de groep van de gegevens betreffende de resultatenrekening.

Artikel 2

Onze Minister van Economie is belast met de uitvoering van dit besluit.

bijlagen

Bijlage 5

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

De raad van de Europese Unie, heeft de volgende richtlijn vastgesteld

Afdeling I : Algemeen

Artikel 1 : Doel

1. Deze richtlijn regelt de rol van de werknemers ten aanzien van de zaken van een Europese naamloze vennootschap (Societas Europaea, hierna afgekort EV te noemen), als bedoeld in Verordening (EG) nr.2157/2001.
2. Daartoe worden in elke EV, overeenkomstig de onderhandelingsprocedure van de artikelen 3 tot en met 6 of, onder de omstandigheden als omschreven in artikel 7, overeenkomstig de bijlage regelingen met betrekking tot de rol van de werknemers vastgesteld.

Artikel 2 : Definities

In deze richtlijn wordt verstaan onder:

- a) "EV": een vennootschap, opgericht overeenkomstig Verordening (EG) nr.2157/2001;
- b) "deelnemende vennootschappen": de vennootschappen die rechtstreeks deelnemen aan de oprichting van een EV;
- c) "dochteronderneming van een vennootschap": een onderneming waarop die vennootschap een overheersende invloed uitoefent zoals omschreven in artikel 3, leden 2 tot en met 7, van Richtlijn 94/45/EG;
- d) "betrokken dochteronderneming of vestiging": een dochteronderneming of vestiging van een deelnemende vennootschap die volgens het voorstel tot oprichting van een EV bij die oprichting een dochteronderneming of vestiging van de EV wordt;
- e) "werknemersvertegenwoordigers": de vertegenwoordigers van de werknemers volgens de nationale wetgeving en/of praktijk;
- f) "vertegenwoordigingsorgaan": het orgaan dat de werknemers vertegenwoordigt, ingesteld bij de in artikel 4 bedoelde overeenkomsten of overeenkomstig de voorschriften van de bijlage, ten behoeve van de informatie en raadpleging van de werknemers van de EV en haar dochterondernemingen en vestigingen in de Gemeenschap en, in voorkomend geval, de uitoefening van medezeggenschapsrechten in verband met de EV;

- g) "bijzondere onderhandelingsgroep": de overeenkomstig artikel 3 ingestelde groep die tot doel heeft met het bevoegde orgaan van de deelnemende vennootschappen te onderhandelen over de vaststelling van regelingen met betrekking tot de rol van de werknemers in de EV;
- h) "rol van de werknemers": elke procedure, met inbegrip van informatie, raadpleging en medezeggenschap, die de werknemersvertegenwoordigers in staat stelt invloed uit oefenen op binnen de vennootschap te nemen besluiten;
- i) "informatie": het verstrekken, door het bevoegde orgaan van de EV, aan het orgaan dat de werknemers vertegenwoordigt en/of aan de werknemersvertegenwoordigers, van inlichtingen over aangelegenheden die betrekking hebben op de EV zelf en op eender welke van haar dochterondernemingen of vestigingen in een andere lidstaat of over aangelegenheden die de bevoegdheid van de besluitvormingsorganen in één enkele lidstaat te buiten gaan, op een zodanig tijdstip, op een zodanige wijze en met een zodanige inhoud dat de werknemersvertegenwoordigers het mogelijke effect ervan grondig kunnen beoordelen en, in voorkomend geval, raadplegingen met het bevoegde orgaan van de EV kunnen voorbereiden;
- j) "raadpleging": de instelling van dialoog en de uitwisseling van standpunten tussen het orgaan dat de werknemers vertegenwoordigt en/of de werknemersvertegenwoordigers en het bevoegde orgaan van de EV, op een zodanig tijdstip, op een zodanige wijze en met een zodanige inhoud dat de werknemersvertegenwoordigers, op basis van de verstrekte informatie, een mening over de door het bevoegde orgaan beoogde maatregelen kenbaar kunnen maken waarmee rekening kan worden gehouden in het besluitvormingsproces binnen de EV;
- k) "medezeggenschap": de invloed van het orgaan dat de werknemers vertegenwoordigt en/of van de werknemersvertegenwoordigers op de gang van zaken bij een vennootschap via:
 - het recht om een aantal leden van het toezichthoudend of het bestuursorgaan van de vennootschap te kiezen of te benoemen, of
 - het recht om met betrekking tot de benoeming van een aantal of alle leden van het toezichthoudend of het bestuursorgaan van de vennootschap aanbevelingen te doen of bezwaar te maken.

Afdeling II : Onderhandelingsprocedure

Artikel 3 : Instelling van een bijzondere onderhandelingsgroep

1. Wanneer de leidinggevende of de bestuursorganen van de deelnemende vennootschappen een voorstel tot oprichting van een EV opstellen, doen zij zo spoedig mogelijk na de openbaarmaking van het fusievoorstel of het voorstel tot oprichting van een holdingmaatschappij, dan wel na overeenstemming te hebben bereikt over een voorstel tot oprichting van een dochteronderneming of tot omzetting in een EV, het nodige – waaronder het verstrekken van informatie over de identiteit van de deelnemende vennootschappen, de betrokken dochterondernemingen en vestigingen, en het aantal werknemers – om met de vertegenwoordigers van de werknemers van de vennootschappen in onderhandeling te treden over regelingen inzake de rol van de werknemers in de EV.
2. Daartoe wordt er een bijzondere onderhandelingsgroep, die representatief is voor de werknemers van de deelnemende vennootschappen en de betrokken dochterondernemingen en vestigingen, samengesteld overeenkomstig de volgende bepalingen:

bijlagen

154

- a) bij de verkiezing of aanwijzing van de leden van de bijzondere onderhandelingsgroep wordt ervoor gezorgd
 - i) dat deze leden gekozen of aangewezen worden in verhouding tot het aantal werknemers dat in de onderscheiden lidstaten in dienst is van de deelnemende vennootschappen en de betrokken dochterondernemingen en vestigingen, door per lidstaat een zetel toe te wijzen voor elke 10 %, of een deel daarvan, van de werknemers die in de betrokken lidstaat in dienst zijn, berekend over het totale aantal werknemers dat bij de deelnemende vennootschappen en de betrokken dochterondernemingen en vestigingen in alle lidstaten tezamen in dienst is;
 - ii) dat, indien een EV via fusie wordt opgericht, er van elke lidstaat zoveel extra leden zijn als nodig is om ervoor te zorgen dat de bijzondere onderhandelingsgroep ten minste één lid telt ter vertegenwoordiging van elke deelnemende vennootschap die in die lidstaat is ingeschreven en daar werknemers in dienst heeft en die ingevolge de inschrijving van de EV zal ophouden als afzonderlijk juridisch lichaam te bestaan, voorzover
 - het aantal van die extra leden ten hoogste 20 % van het aantal krachtens punt i) aangewezen leden bedraagt;
 - de samenstelling van de bijzondere onderhandelingsgroep niet leidt tot een dubbele vertegenwoordiging van de betrokken werknemers. Indien het aantal dergelijke vennootschappen groter is dan het aantal op grond van de eerste alinea beschikbare extra zetels, worden deze extra zetels aan de vennootschappen in verschillende lidstaten toegekend in dalende volgorde van het aantal werknemers in die vennootschappen.
 - b) De lidstaten bepalen de wijze van verkiezing of aanwijzing van de op hun grondgebied te kiezen of aan te wijzen leden van de bijzondere onderhandelingsgroep. Zij zorgen er in de mate van het mogelijke voor dat elke deelnemende vennootschap met werknemers op hun grondgebied door ten minste één lid in die groep vertegenwoordigd is. Het totale aantal leden mag daardoor niet toenemen. De lidstaten kunnen bepalen dat zich onder die leden vakbondsvertegenwoordigers kunnen bevinden, die al dan niet werknemers van een deelnemende vennootschap of een betrokken dochteronderneming of vestiging zijn. Onverminderd de nationale wetgeving en/of praktijk inzake drempels voor de instelling van een vertegenwoordigingsorgaan, bepalen de lidstaten dat de werknemers van ondernemingen of vestigingen waar, om redenen buiten de wil van de werknemers om, geen werknemersvertegenwoordigers zijn, het recht hebben om zelf leden van de bijzondere onderhandelingsgroep te verkiezen of aan te wijzen.
3. De bijzondere onderhandelingsgroep en de bevoegde organen van de deelnemende vennootschappen stellen in een schriftelijke overeenkomst regelingen met betrekking tot de rol van de werknemers in de EV vast. Daartoe stellen de bevoegde organen van de deelnemende vennootschappen de bijzondere onderhandelingsgroep in kennis van het oprichtingsvoorstel en van het verloop van de oprichting van de EV, totdat de EV wordt ingeschreven.
 4. Behoudens lid 6 besluit de bijzondere onderhandelingsgroep met de volstreekte meerderheid van haar leden, mits deze meerderheid tevens de volstreekte meerderheid van de werknemers vertegenwoordigt. Elk lid beschikt over één stem. Indien het onderhandelingsresultaat evenwel zou uitmonden in een inperking van de medezeggenschapsrechten, zijn voor een besluit tot goedkeuring van de desbetreffende overeenkomst de stemmen vereist van twee derde van de leden van de bijzondere onderhandelingsgroep, die ten minste twee derde van de werknemers vertegenwoordigen, waaronder de stemmen van leden die de werknemers in ten minste twee lidstaten vertegenwoordigen,

- in het geval van een EV opgericht door fusie, indien de medezeggenschap ten minste 25 % van het totale aantal werknemers van de deelnemende vennootschappen bestrijkt of
 - in het geval van een EV opgericht door oprichting van een holdingmaatschappij of een dochteronderneming indien de medezeggenschap ten minste 50 % van het totale aantal werknemers van de deelnemende vennootschappen bestrijkt. Onder inperking van de medezeggenschapsrechten wordt verstaan een gedeelte leden van het bestuursorgaan of het toezichthoudend orgaan van de EV in de zin van artikel 2, punt k), eerste of tweede streepje, dat geringer is dan het hoogste gedeelte dat in de deelnemende vennootschappen van toepassing was.
5. In het kader van de onderhandelingen kan de bijzondere onderhandelingsgroep op haar verzoek in haar werk worden bijgestaan door deskundigen van haar keuze, bijvoorbeeld vertegenwoordigers van vakbondsorganisaties op communautair niveau. Die deskundigen kunnen op verzoek van de bijzondere onderhandelingsgroep op onderhandelingsvergaderingen aanwezig zijn als adviseur, eventueel om samenhang en consistentie op Gemeenschapsniveau te bevorderen. De bijzondere onderhandelingsgroep kan besluiten de vertegenwoordigers van passende externe organisaties, waaronder vakbondsorganisaties, in kennis te stellen van het openen van onderhandelingen.
 6. De bijzondere onderhandelingsgroep kan met de hieronder genoemde meerderheid besluiten om af te zien van het openen van onderhandelingen of om de reeds geopende onderhandelingen te beëindigen en zich te verlaten op de regels inzake informatie en raadpleging van werknemers die gelden in de lidstaten waar de EV werknemers heeft. Een dergelijk besluit beëindigt de procedure tot sluiting van de in artikel 4 bedoelde overeenkomst. Wanneer een dergelijk besluit is genomen, is geen enkele bepaling van de bijlage van toepassing. Voor een besluit om van onderhandelingen af te zien of onderhandelingen te beëindigen, zijn de stemmen nodig van twee derde van de leden die ten minste twee derde van de werknemers vertegenwoordigen, waaronder de stemmen van leden die werknemers vertegenwoordigen die in ten minste twee lidstaten in dienst zijn. In het geval van een EV, opgericht door omzetting, is dit lid niet van toepassing indien er in de om te zetten vennootschap medezeggenschap bestaat. De bijzondere onderhandelingsgroep wordt, op schriftelijk verzoek van ten minste 10 % van de werknemers van de EV en haar dochterondernemingen en vestigingen, of van hun vertegenwoordigers, ten vroegste twee jaar na bovengenoemd besluit opnieuw bijeengeroepen, tenzij de partijen overeenkomen de onderhandelingen vroeger te heropenen. Indien de bijzondere onderhandelingsgroep besluit de onderhandelingen met de leiding te heropenen, maar die onderhandelingen niet tot een akkoord leiden, is geen enkele bepaling van de bijlage van toepassing.
 7. Alle uitgaven in verband met het functioneren van de bijzondere onderhandelingsgroep, en met onderhandelingen in het algemeen, worden gedragen door de deelnemende vennootschappen teneinde de bijzondere onderhandelingsgroep in staat te stellen haar taak naar behoren uit te voeren. In overeenstemming met dit beginsel kunnen de lidstaten budgettaire voorschriften betreffende de werking van de bijzondere onderhandelingsgroep vaststellen. Zij kunnen meer bepaald de financiering tot het vergoeden van slechts één deskundige beperken.

Artikel 4 : Inhoud van de overeenkomst

1. De bevoegde organen van de deelnemende vennootschappen en de bijzondere onderhandelingsgroep dienen in een geest van samenwerking te onderhandelen met het oog op een overeenkomst over de regelingen met betrekking tot de rol van de werknemers in de EV.

2. Onverminderd de autonomie van de partijen en behoudens lid 4, wordt in de in lid 1 bedoelde overeenkomst tussen de bevoegde organen van de deelnemende vennootschappen en de bijzondere onderhandelingsgroep het volgende bepaald:
 - a) de werkingssfeer van de overeenkomst;
 - b) de samenstelling en het aantal leden van en de zetelverdeling in het vertegenwoordigingsorgaan dat als gesprekspartner van het bevoegde orgaan van de EV fungeert in het kader van regelingen ter informatie en raadpleging van de werknemers van de EV en haar dochterondernemingen en vestigingen;
 - c) de bevoegdheden en de procedure voor de informatie en raadpleging van het vertegenwoordigingsorgaan;
 - d) de frequentie van de vergaderingen van het vertegenwoordigingsorgaan;
 - e) de aan het vertegenwoordigingsorgaan toe te wijzen financiële en materiele middelen;
 - f) ingeval de partijen tijdens de onderhandelingen besluiten om in plaats van een vertegenwoordigingsorgaan een of meer informatie en raadplegingsprocedures in te stellen, de wijze waarop die procedures toepassing vinden;
 - g) ingeval de partijen tijdens de onderhandelingen besluiten medezeggenschapsregelingen vast te stellen, de inhoud daarvan, onder meer (in voorkomend geval) het aantal van de leden in het toezichthoudend of het bestuursorgaan van de EV die de werknemers gerechtigd zijn te kiezen of te benoemen, of met betrekking tot wier benoeming de werknemers aanbevelingen kunnen doen of bezwaar kunnen maken, de procedures voor het kiezen of benoemen van die leden of het met betrekking tot hun benoeming aanbevelingen doen of bezwaar maken door de werknemers en de rechten van die leden;
 - h) de datum van inwerkingtreding van de overeenkomst, de looptijd, de gevallen waarin opnieuw over de overeenkomst moet worden onderhandeld en de procedure voor hernieuwde onderhandelingen.
3. De overeenkomst valt, behoudens andersluidende bepalingen in de overeenkomst, niet onder de referentievoorwaarden van de bijlage.
4. Onverminderd artikel 13, lid 3, onder a), moet de overeenkomst in het geval van een EV opgericht door omzetting ten minste in dezelfde mate voorzien in elk aspect van de rol van de werknemers als bij de in een EV om te zetten vennootschap het geval is.

Artikel 5 : Duur van de onderhandelingen

1. De onderhandelingen vangen aan zodra de bijzondere onderhandelingsgroep is ingesteld en kunnen worden voortgezet gedurende een periode van zes maanden.
2. De partijen kunnen in gezamenlijk overleg besluiten de in lid 1 bedoelde onderhandelingsperiode te verlengen tot ten hoogste één jaar, te rekenen vanaf de instelling van de bijzondere onderhandelingsgroep.

Artikel 6 : Wetgeving die op de onderhandelingsprocedure van toepassing is

Behoudens andersluidende bepalingen in deze richtlijn is de wetgeving die van toepassing is op de in de artikelen 3, 4 en 5 bedoelde onderhandelingsprocedure de wetgeving van de lidstaat waar de EV haar statutaire zetel zal hebben.

Artikel 7 : Referentievoorschriften

1. Om het in artikel 1 omschreven doel te bereiken stellen de lidstaten, onverminderd lid 3, referentievoorschriften betreffende de rol van de werknemers vast die voldoen aan het bepaalde in de bijlage. De referentievoorschriften van de wetgeving van de lidstaat waar de EV haar statutaire zetel zal hebben, zijn van toepassing vanaf de datum van inschrijving van de EV:
 - a) indien de partijen dit overeenkomen, dan wel
 - b) indien er binnen de in artikel 5 bedoelde termijn geen overeenkomst is gesloten en
 - het bevoegde orgaan van elk van de deelnemende vennootschappen besluit ermee in te stemmen dat de referentievoorschriften met betrekking tot de EV worden toegepast en daardoor de inschrijving van de EV voort te zetten en
 - de bijzondere onderhandelingsgroep niet het in artikel 3, lid 6, bedoelde besluit heeft genomen.
2. Bovendien zijn referentievoorschriften die overeenkomstig deel 3 van de bijlage bij de wetgeving van de lidstaat van inschrijving zijn vastgesteld slechts van toepassing:
 - a) in het geval van een EV opgericht door omzetting, indien de regels van een lidstaat betreffende de medezeggenschap van de werknemers in het bestuursorgaan of het toezichthoudend orgaan op een in een EV omgezette vennootschap van toepassing waren;
 - b) in het geval van een EV opgericht door fusie:
 - indien er VOOR de inschrijving van de EV in een of meer van de deelnemende vennootschappen een of meer vormen van medezeggenschap van toepassing waren die ten minste 25 % van het totale aantal werknemers van de deelnemende vennootschappen bestreken, of
 - indien er VOOR de inschrijving van de EV in een of meer van de deelnemende vennootschappen een of meer vormen van medezeggenschap van toepassing waren die minder dan 25 % van het totale aantal werknemers van de deelnemende vennootschappen bestreken en de bijzondere onderhandelingsgroep daartoe besluit;
 - c) in het geval van een EV opgericht door oprichting van een holdingmaatschappij of een dochteronderneming:
 - indien er VOOR de inschrijving van de EV in een of meer van de deelnemende vennootschappen een of meer vormen van medezeggenschap van toepassing waren die ten minste 50 % van het totale aantal werknemers van de deelnemende vennootschappen bestreken, of
 - indien er VOOR de inschrijving van de EV in een of meer van de deelnemende vennootschappen een of meer vormen van medezeggenschap van toepassing waren die minder dan 50 % van het totale aantal werknemers van de deelnemende vennootschappen bestreken en de bijzondere onderhandelingsgroep daartoe besluit. Indien er in de diverse deelnemende vennootschappen meer dan één vorm van medezeggenschap bestond, besluit de bijzondere onderhandelingsgroep welke van die vormen in de EV moet worden ingevoerd. De lidstaten kunnen regels vaststellen die bij gebreke van een besluit voor een op hun grondgebied ingeschreven EV van toepassing zijn. De bijzondere onderhandelingsgroep licht de bevoegde organen van de deelnemende vennootschappen in over de uit hoofde van dit lid genomen besluiten.

3. De lidstaten kunnen bepalen dat de in deel 3 van de bijlage bedoelde referentievoorschriften niet van toepassing zijn in het in lid 2, onder b), bedoelde geval van een EV opgericht door fusie.

Afdeling III: Diverse bepalingen

Artikel 8 : Geheime en vertrouwelijke informatie

1. De lidstaten bepalen dat de leden van de bijzondere onderhandelingsgroep en van het vertegenwoordigingsorgaan, alsmede de deskundigen die hen bijstaan, de informatie die hun als vertrouwelijk is verstrekt, niet aan derden bekend mogen maken. Hetzelfde geldt ten aanzien van de werknemersvertegenwoordigers in het kader van een informatie- en raadplegingsprocedure. 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 toezichthoudend of het bestuursorgaan van de op zijn grondgebied gevestigde EV of van een deelnemende vennootschap niet verplicht is tot het verstrekken van inlichtingen van een zodanige aard dat, volgens objectieve criteria, de bekendmaking ervan de EV (of, in voorkomend geval, de deelnemende vennootschap) of haar dochterondernemingen en vestigingen ernstig in hun functioneren zou belemmeren, dan wel hen zou schaden. Een lidstaat kan deze ontheffing onderwerpen aan de voorafgaande toestemming van een administratieve of rechterlijke instantie.
3. Iedere lidstaat kan voorzien in bijzondere bepalingen voor EV's 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 het tijdstip van aanneming van deze richtlijn.
4. Wanneer de lidstaten de leden 1, 2 en 3 toepassen, voorzien zij in administratieve of gerechtelijke beroepsprocedures, die de werknemersvertegenwoordigers kunnen instellen als het toezichthoudend of het bestuursorgaan van een EV of van een deelnemende vennootschap vertrouwelijkheid eist of informatie niet verstrekt. Deze procedures kunnen regelingen omvatten die bedoeld zijn om de vertrouwelijkheid van de betreffende informatie te garanderen.

Artikel 9 : Werking van het vertegenwoordigingsorgaan en procedure ter informatie en raadpleging van de werknemers

Het bevoegde orgaan van de EV en het vertegenwoordigingsorgaan werken samen in een geest van samenwerking en met inachtneming van hun wederzijdse rechten en verplichtingen.

Hetzelfde geldt voor de samenwerking tussen het toezichthoudend of het bestuursorgaan van de EV en de werknemersvertegenwoordigers in het kader van een procedure ter informatie en raadpleging van de werknemers.

Artikel 10 : Bescherming van de werknemersvertegenwoordigers

De leden van de bijzondere onderhandelingsgroep, de leden van het vertegenwoordigingsorgaan, de werknemersvertegenwoordigers die functies uitoefenen in het kader van de informatie- en raadplegingsprocedure en de werknemersvertegenwoordigers in het toezichthoudend of het bestuursorgaan van een EV die werknemer zijn van de EV, van haar dochterondernemingen of vestigingen of van een deelnemende vennootschap genieten bij de uitoefening van hun functie eenzelfde bescherming en vergelijkbare waarborgen als werknemersvertegenwoordigers genieten bij of krachtens de nationale wetgeving en/of de praktijk in het land waar zij hun dienstbetrekking hebben.

Dit geldt in het bijzonder voor het deelnemen aan de vergaderingen van de bijzondere onderhandelingsgroep of van het vertegenwoordigingsorgaan of aan andere vergaderingen in het kader van de in artikel 4, lid 2, onder f), bedoelde overeenkomst of aan vergaderingen van het bestuursorgaan of van het toezichthoudend orgaan en de betaling van het salaris van de leden die werknemer zijn van een deelnemende vennootschap of van de EV of van haar dochterondernemingen of vestigingen, zolang zij van het werk afwezig moeten zijn om hun functie uit te oefenen.

Artikel 11 : Misbruik van procedures

De lidstaten nemen maatregelen met inachtneming van het Gemeenschapsrecht om te voorkomen dat de oprichtingsprocedure van een EV wordt misbruikt om aan werknemers rechten met betrekking tot de rol van de werknemers te ontnemen of te ontfangen.

Artikel 12 : Naleving van de richtlijn

1. Elke lidstaat ziet erop toe dat de leiding van vestigingen van een EV alsmede de toezichthoudende of bestuursorganen van de dochterondernemingen en van de deelnemende vennootschappen die op zijn grondgebied gevestigd zijn, en de werknemersvertegenwoordigers of, in voorkomend geval, de werknemers zelf de in deze richtlijn omschreven verplichtingen naleven, ongeacht of de EV haar statutaire zetel al dan niet op zijn grondgebied heeft.
2. De lidstaten treffen passende maatregelen ingeval deze richtlijn niet wordt nageleefd; in het bijzonder zien zij erop toe dat er administratieve of gerechtelijke procedures bestaan om de naleving van de uit deze richtlijn voortvloeiende verplichtingen te bewerkstelligen.

Artikel 13 : Verband van deze richtlijn met andere bepalingen

1. Wanneer een EV een onderneming met een communautaire dimensie is dan wel een zeggenschap uitoefenende onderneming van een concern met een communautaire dimensie in de zin van Richtlijn 94/45/EG of van Richtlijn 97/74/EG (6) betreffende de uitbreiding van eerstgenoemde richtlijn tot het Verenigd Koninkrijk, zijn de bepalingen van die richtlijnen en de bepalingen ter omzetting van die richtlijnen in het nationale recht van de lidstaten niet van toepassing op die ondernemingen of concerns, noch op hun dochterondernemingen. Indien de bijzondere

onderhandelingsgroep evenwel overeenkomstig artikel 3, lid 6, besluit van onderhandelingen af te zien of reeds geopende onderhandelingen te beeindigen, zijn Richtlijn 94/45/EG of Richtlijn 97/74/EG en de bepalingen ter omzetting van die richtlijnen in het nationale recht van de lidstaten van toepassing.

2. De overeenkomstig de nationale wetgeving en/of praktijk geldende bepalingen inzake werknemersmedezeggenschap in de vennootschapsorganen die niet tot uitvoering van deze richtlijn strekken, zijn niet van toepassing op vennootschappen die zijn opgericht overeenkomstig Verordening (EG) nr.2157/2001 en die onder deze richtlijn vallen.
3. Deze richtlijn laat onverlet:
 - a) de bestaande rechten met betrekking tot de rol van de werknemers, overeenkomstig de nationale wetgeving en/of praktijk, die de werknemers van de EV en van haar dochterondernemingen en vestigingen genieten, behoudens medezeggenschap in de organen van de EV;
 - b) de overeenkomstig de nationale wetgeving en/of praktijk geldende bepalingen inzake medezeggenschap in de vennootschapsorganen die op de dochterondernemingen van de EV van toepassing zijn.
4. Met het oog op de bescherming van de in lid 3 bedoelde rechten kunnen de lidstaten het nodige doen om ervoor te zorgen dat de structuren van de werknemersvertegenwoordiging in deelnemende vennootschappen die na de inschrijving van de EV zullen ophouden als afzonderlijke rechtspersoon te bestaan, behouden blijven.

Artikel 14 : Slotbepalingen

1. De lidstaten stellen de nodige wettelijke en bestuursrechtelijke bepalingen vast om uiterlijk op 8 oktober 2004 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 lidstaten 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 de bepalingen zelf of bij de officiële bekendmaking daarvan naar deze richtlijn verwezen. De regels voor de verwijzing worden vastgesteld door de lidstaten.

Artikel 15 : Heronderzoek door de Commissie

Uiterlijk op 8 oktober 2007 onderwerpt de Commissie, in overleg met de lidstaten en de sociale partners op communautair niveau, de wijze van toepassing van de richtlijn aan een nieuw onderzoek teneinde zo nodig aan de Raad de passende wijzigingen voor te stellen.

Artikel 16 : Inwerkingtreding

Deze richtlijn treedt in werking op de dag van haar bekendmaking in het Publicatieblad van de Europese Gemeenschappen.

Artikel Artikel 17 : Adressanten

Deze richtlijn is gericht tot de lidstaten.

BIJLAGE : REFERENTIEVOORSCHRIFTEN (bedoeld in artikel 7)

Deel 1: Samenstelling van het orgaan dat de werknemers vertegenwoordigt

Om het in artikel 1 omschreven doel te bereiken, wordt in de in artikel 7 vermelde gevallen een vertegenwoordigingsorgaan ingesteld overeenkomstig de volgende regels.

- a) Het vertegenwoordigingsorgaan bestaat uit werknemers van de EV en van haar dochterondernemingen en vestigingen die door de werknemersvertegenwoordigers of, bij ontbreken daarvan, door alle werknemers uit hun midden worden gekozen of aangewezen.
- b) De leden van het vertegenwoordigingsorgaan worden overeenkomstig de nationale wetgeving en/of praktijk gekozen of aangewezen. De lidstaten stellen regels vast om ervoor te zorgen dat het aantal leden van, en de verdeling van de zetels in het vertegenwoordigingsorgaan worden aangepast om rekening te houden met veranderingen die zich in de EV en haar dochterondernemingen en vestigingen voordoen.
- c) Indien de omvang zulks rechtvaardigt, kiest het vertegenwoordigingsorgaan uit zijn midden een beperkt comité met ten hoogste drie leden.
- d) Het vertegenwoordigingsorgaan stelt zijn reglement van orde vast.
- e) De leden van het vertegenwoordigingsorgaan worden gekozen of aangewezen in verhouding tot het aantal werknemers dat in de onderscheiden lidstaten in dienst is van de deelnemende vennootschappen en de betrokken dochterondernemingen en vestigingen, door per lidstaat een zetel toe te wijzen voor elke 10 %, of een deel daarvan, van de werknemers die in de betrokken lidstaat in dienst zijn, berekend over het totale aantal werknemers dat bij de deelnemende vennootschappen en de betrokken dochterondernemingen en vestigingen in alle lidstaten tezamen in dienst is.
- f) Het bevoegde orgaan van de EV wordt in kennis gesteld van de samenstelling van het vertegenwoordigingsorgaan.
- g) Vier jaar nadat het vertegenwoordigingsorgaan is ingesteld, onderzoekt het of het wenselijk is onderhandelingen te openen teneinde de in de artikelen 4 en 7 bedoelde overeenkomst te sluiten dan wel de overeenkomstig deze bijlage vastgestelde referentievoorschriften te blijven toepassen.

Artikel 3, leden 4 tot en met 7, en de artikelen 4 tot en met 6 zijn van overeenkomstige toepassing wanneer is besloten om overeenkomstig artikel 4 over een overeenkomst te onder-

handelen. In dat geval wordt de uitdrukking "de bijzondere onderhandelingsgroep" vervangen door "het vertegenwoordigingsorgaan". Wanneer er bij het verstrijken van de onderhandelingstermijn geen overeenkomst is gesloten, blijven de in eerste instantie in overeenstemming met de referentievoorschriften vastgestelde regelingen van toepassing.

DEEL 2: REFERENTIEVOORSCHRIFTEN VOOR INFORMATIE EN RAADPLEGING

Voor de bevoegdheden van het vertegenwoordigingsorgaan in een EV gelden de volgende regels.

- a) De bevoegdheid van het vertegenwoordigingsorgaan is beperkt tot aangelegenheden die betrekking hebben op de EV zelf en op eender welke van haar dochterondernemingen of vestigingen in een andere lidstaat of die de bevoegdheid van de besluitvormingsorganen in een enkele lidstaat te buiten gaan.
- b) Onverminderd de vergaderingen overeenkomstig het bepaalde onder c) heeft het vertegenwoordigingsorgaan het recht geïnformeerd en geraadpleegd te worden en te dien einde ten minste eenmaal per jaar te vergaderen met het bevoegde orgaan van de EV op basis van door het bevoegde orgaan op gezette tijden opgestelde verslagen over de gang van zaken bij de EV en de desbetreffende vooruitzichten. De plaatselijke leiding wordt daarvan in kennis gesteld. Het bevoegde orgaan van de EV verstrekt het vertegenwoordigingsorgaan de agenda van de vergaderingen van het bestuursorgaan of, in voorkomend geval, van het leidinggevend en het toezichthoudend orgaan, met afschriften van alle documenten welke aan de algemene vergadering van haar aandeelhouders worden voorgelegd. De vergadering heeft met name betrekking op de structuur, de economische en financiële situatie, de waarschijnlijke ontwikkeling van het bedrijf en van de productie en de omzet, de situatie en waarschijnlijke ontwikkeling van de werkgelegenheid, investeringen, ingrijpende wijzigingen in de organisatie, de invoering van nieuwe werkmethode of productieprocessen, verplaatsingen van de productie, fusies, afslankingen of sluitingen van ondernemingen, vestigingen of belangrijke delen daarvan, en collectieve ontslagen.
- c) Wanneer buitengewone omstandigheden aanzienlijke gevolgen hebben voor de belangen van de werknemers, met name in het geval van verhuizingen, verplaatsingen, sluiting van vestigingen of ondernemingen of collectieve ontslagen, heeft het vertegenwoordigingsorgaan het recht geïnformeerd te worden. Het vertegenwoordigingsorgaan of, indien het daar met name om spoedeisende redenen toe besluit, het beperkte comité, heeft het recht op eigen verzoek het bevoegde orgaan van de EV, of een passender niveau van de leiding met eigen beslissingsbevoegdheden binnen de EV, te ontmoeten om geïnformeerd en geraadpleegd te worden over maatregelen die aanzienlijke gevolgen hebben voor de belangen van de werknemers. Indien het bevoegde orgaan besluit om het advies van het vertegenwoordigingsorgaan niet te volgen, heeft het vertegenwoordigingsorgaan recht op een tweede vergadering met het bevoegde orgaan van de EV om te trachten tot overeenstemming te komen. Wordt met het beperkte comité een vergadering georganiseerd, dan zijn de leden van het vertegenwoordigingsorgaan die werknemers vertegenwoordigen op wie de maatregelen in kwestie rechtstreeks betrekking hebben, eveneens gerechtigd daaraan deel te nemen. Voornoemde vergaderingen laten de rechten van het bevoegde orgaan onverlet.
- d) De lidstaten kunnen regels vaststellen inzake het voorzitterschap van informatie- en raadplegingsvergaderingen. Voorafgaand aan elke vergadering met het bevoegde orgaan van de EV heeft het vertegenwoordigingsorgaan of

het beperkte comité, zo nodig uitgebreid overeenkomstig het bepaalde onder c), derde alinea, het recht te vergaderen zonder dat daarbij vertegenwoordigers van het bevoegde orgaan aanwezig zijn.

- e) Onverminderd artikel 8 stellen de leden van het vertegenwoordigingsorgaan de vertegenwoordigers van de werknemers van de EV en van haar dochterondernemingen en vestigingen op de hoogte van de inhoud en het resultaat van de informatie- en raadplegingsprocedures.
- f) Het vertegenwoordigingsorgaan of het beperkte comité kan zich laten bijstaan door deskundigen van zijn keuze.
- g) Voorzover dit voor het verrichten van hun taken noodzakelijk is, zijn de leden van het vertegenwoordigingsorgaan gerechtigd om, zonder salarisderiving, afwezig te zijn voor opleidingsdoeleinden.
- h) De kosten van het vertegenwoordigingsorgaan worden gedragen door de EV, die de leden van het orgaan de financiële en materiele middelen verschafft die nodig zijn om hun opdracht naar behoren te vervullen. Tenzij anders overeengekomen, komen met name de kosten in verband met de organisatie van de vergaderingen en de vertolking alsmede de reis- en verblijfskosten van de leden van het vertegenwoordigingsorgaan en van het beperkte comité ten laste van de EV. Met inachtneming van deze beginselen kunnen de lidstaten budgettaire voorschriften betreffende de werking van het vertegenwoordigingsorgaan vaststellen. Zij kunnen meer bepaald de kostenvergoeding beperken tot slechts één deskundige.

DEEL 3: REFERENTIEVOORSCHRIFTEN VOOR MEDEZEGGENSCHAP

Voor de medezeggenschap van de werknemers in de EV gelden de volgende voorschriften.

- a) Indien in het geval van een EV opgericht door omzetting de regels van een lidstaat betreffende de medezeggenschap van de werknemers in het toezichthoudend of het bestuursorgaan VOOR de inschrijving van toepassing waren, blijven alle elementen van de werknemers- medezeggenschap op de EV van toepassing. Daartoe is punt b) van overeenkomstige toepassing.
- b) In de andere gevallen van oprichting van een EV hebben de werknemers van de EV en van haar dochterondernemingen en vestigingen en/of hun vertegenwoordigingsorgaan het recht om leden van het toezichthoudend of het bestuursorgaan van de vennootschap te kiezen of te benoemen, of om met betrekking tot die benoeming aanbevelingen te doen of bezwaar te maken, voor een aantal dat gelijk is aan het hoogste van de aantallen dat VOOR de inschrijving van de EV in de betrokken deelnemende vennootschappen van toepassing was. Indien er VOOR de inschrijving van de EV voor geen van de deelnemende vennootschappen medezeggenschapsregels golden, hoeft de EV geen voorschriften voor medezeggenschap van de werknemers in te voeren.

Het vertegenwoordigingsorgaan besluit over de verdeling van de zetels in het toezichthoudend of het bestuursorgaan onder de leden die de werknemers van de onderscheiden lidstaten vertegenwoordigen, of over de wijze waarop de werknemers van de EV met betrekking tot de benoeming van de leden van het toezichthoudend of het bestuursorgaan aanbevelingen kunnen doen of bezwaar kunnen maken, naar verhouding van het aantal werknemers dat in elke lidstaat in dienst van de EV is. Indien die verhoudingsgewijze verdeling meebrengt dat de werknemers van een of meer lidstaten niet vertegenwoordigd worden, benoemt het vertegenwoordigingsorgaan een lid dat afkomstig is uit een van

bijlagen

164

die lidstaten, met name uit de lidstaat waar de EV haar statutaire zetel heeft indien zulks nodig is. Elke lidstaat kan bepalen hoe de aan hem toegewezen zetels in het toezichthoudend of het bestuursorgaan worden verdeeld.

Elk lid van het toezichthoudend of het bestuursorgaan dat door het vertegenwoordigingsorgaan dan wel, naar gelang van het geval, door de werknemers is gekozen, benoemd of aanbevolen, is van rechtswege lid met dezelfde rechten en plichten als de leden die de aandeelhouders vertegenwoordigen, inclusief het stemrecht.

inhoud



Voorwoord	3
• De EOR-richtlijn, een essentiële stap richting sociaal Europa	3
• Historiek	5
• Nieuwe vooruitgang...	5
• Over deze brochure	7
• Lijst met gebruikte afkortingen	9
 DEEL I – EUROPESE ONDERNEMINGSRADEN	 10
Begrippenlijst	13
I. Verschillende soorten akkoorden	15
II. Welk nationaal recht is van toepassing?	19
III. De omzetting van de richtlijn in het Belgisch recht	23
1. De CAO 62	24
1.1. Toepassingsgebied van de CAO 62	24
1.2. Een Europese ondernemingsraad, voor wie?	25
1.3. Bepaling van het aantal werknemers in België	27
1.4. Het recht om het aantal werknemers te kennen	29
1.5. De onderneming die zeggenschap uitoefent	29
1.6. Wie is verantwoordelijk voor de oprichting van een EOR?	31
1.7. Eén of meer EOR's?	31
1.8. Kan men ook andere landen bij de EOR betrekken?	32
1.9. Hoe de procedure op gang brengen?	32
1.10. De bijzondere onderhandelingsgroep	34
Bevoegdheid	34

inhoud

Samenstelling	34
Aanwijzing van de Belgische vertegenwoordigers	35
Mogelijkheid beroep te doen op deskundigen	36
Werking van de BOG	36
Beslissing om geen onderhandelingen te beginnen of ze stop te zetten	36
Akkoord over de oprichting van een EOR	37
Geen EOR, wel één of meer informatie- en raadplegingsprocedures	38
1.11. De standaard-EOR	38
Bevoegdheden	39
Samenstelling	39
Wijze van aanduiding van de leden van de standaard-EOR	40
Samenstelling van een beperkt comité	41
Vergaderingen	41
Informatie die verstrekt moet worden	41
Speciale vergaderingen	42
Werking	43
Hernieuwing van de standaard-EOR	43
1.12. Faciliteiten	43
1.13. Bescherming	44
1.14. Wijzigingen in de structuur of omvang van de onderneming of het concern.	44
1.15. Samenwerkingsprotocol	45
1.16. Vrijwillige akkoorden gesloten voor 23 september 1996	46
2. Punten die bij wet geregeld zijn	47
2.1 Het toepasselijk recht	47
2.2. Vertrouwelijke informatie	47
2.3. Ontslagbescherming van de werknemersvertegenwoordigers	48
2.4. Toezicht en sancties	48

IV. Aandachtspunten voor de onderhandelaars. _____ 50

1. Voorbereiding van de onderhandelingen door de werknemersvertegenwoordigers _____ 51
2. Onderhandelingsprocedure _____ 52
3. Ontwerpakkoord(en) _____ 54
4. Andere aspecten _____ 57
5. Communicatie in België _____ 57

V. Evaluatie van de concrete toepassing van de richtlijn en de werking van de EOR _____ 58

1. Ruime ervaring _____ 59
2. Onderhandelingen _____ 60
3. De werking van de Europese ondernemingsraden _____ 62
4. De wisselwerking tussen nationale en Europese sociale dialoog _____ 64

VI. Herziening van richtlijn 94/45/EG over de Europese ondernemingsraden _____ 66

DEEL II– DE ROL VAN DE WERKNEMERS IN DE EUROPESE VENNOOTSCHAP _____ 70

I. EV-verordening _____ 74

II. Richtlijn "Rol van de werknemers" _____ 76

1. Informatie, raadpleging en medezeggenschap _____ 77
2. De onderhandelingen _____ 78
 - 2.1. Wie neemt het initiatief voor de onderhandelingen _____ 78
 - 2.2. De bijzondere onderhandelingsgroep _____ 79
 - Samenstelling van de bijzondere onderhandelingsgroep _____ 79
 - Wijze van verkiezing of aanwijzing van de leden van de BOG _____ 82

inhoud

Deskundigen die de BOG bijstaan	82
Verplichtingen van de deelnemende vennootschappen tegenover de BOG	82
Timing van de onderhandelingen	82
De overeenkomst	82
Doel van de onderhandelingen: informatie, raadpleging en medezeggenschap	83
3. De referentievoorschriften	84
3.1. Wanneer zijn de referentievoorschriften van toepassing?	84
3.2. Inhoud van de referentievoorschriften	85
Samenstelling van het orgaan dat de werknemers vertegenwoordigt	85
Referentievoorschriften voor informatie en raadpleging	86
Referentievoorschriften voor medezeggenschap	87
4. "Opting out" van lidstaten in geval van fusie	88
5. Het vertegenwoordigingsorgaan van de werknemers in de EV, de Europese ondernemingsraad en de nationale vertegenwoordigingsstructuren	89
6. Omzetting in nationaal recht	94
6.1. Verkiezing of aanwijzing van de leden van de BOG	94
6.2. Samenstelling van de BOG	94
6.3. Uitgaven van de BOG	94
6.4. Voorzitterschap van de informatie- en raadplegingsvergaderingen	95
6.5. Toepassing van de referentievoorschriften	95
6.6. Geheime en vertrouwelijke informatie	95
6.7. Verband van de EV-richtlijn met andere bepalingen	96
7. Gids voor onderhandelingen	96
7.1. Grondige voorbereiding onder werknemersvertegenwoordigers	96
7.2. Onderhandelingsprocedure	97
7.3. Voorstel tot overeenkomst	97
7.4. Deskundigen	97
7.5. Inhoud van de tekst	97

7.6. Beëindiging van de onderhandelingen	98
7.7. Notities tijdens de onderhandelingen	98

8. Modelovereenkomst	98
----------------------	----

BESLUIT	102
----------------	-----

BIJLAGEN	104
-----------------	-----

Bijlage 1: Gerechtelijke beslissingen inzake Europese ondernemingsraden.	105
--	-----

Bijlage 2: Richtlijn van de raad inzake de instelling van een Europese ondernemingsraad of van een procedure in ondernemingen of van een procedure in ondernemingen of concerns met een communautaire dimensie ter informatie en raadpleging van de werknemers.	108
---	-----

Bijlage 3: Collectieve arbeidsovereenkomst nr. 62	122
---	-----

Bijlage 4: Wet houdende diverse bepalingen met betrekking tot instelling van een Europese ondernemingsraad of van een procedure; Wet houdende begeleidende maatregelen; KB tot uitvoering van artikel 8 van de wet van 23 april 1998 houdende begeleidende maatregelen.	144
---	-----

Bijlage 5: Richtlijn van de raad tot aanvulling van het statuut van de Europese vennootschap met betrekking tot de rol van de werknemers.	152
---	-----

