

**RICHTLIJN 2009/38/EG VAN HET EUROPEES PARLEMENT EN DE RAAD**

**van 6 mei 2009**

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

**(Herschikking)**

**(Voor de EER relevante tekst)**

HET EUROPEES PARLEMENT EN DE RAAD VAN DE EUROPESE UNIE,

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

Gezien het voorstel van de Commissie,

Gezien het advies van het Europees Economisch en Sociaal Comité <sup>(1)</sup>,

Na raadpleging van het Comité van de Regio's,

Handelend volgens de procedure van artikel 251 van het Verdrag <sup>(2)</sup>,

Overwegende hetgeen volgt:

(1) Richtlijn 94/45/EG van de Raad van 22 september 1994 inzake de instelling van een Europese ondernemingsraad of van een procedure in ondernemingen of concerns met een communautaire dimensie ter informatie en raadpleging van de werknemers <sup>(3)</sup> moet op verscheidene punten ingrijpend worden gewijzigd. Ter wille van de duidelijkheid dient tot herschikking van deze richtlijn te worden overgegaan.

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

<sup>(1)</sup> Advies uitgebracht op 4 december 2008 (nog niet bekendgemaakt in het Publicatieblad).

<sup>(2)</sup> Advies van het Europees Parlement van 16 december 2008 (nog niet bekendgemaakt in het Publicatieblad) en besluit van de Raad van 17 december 2008.

<sup>(3)</sup> PB L 254 van 30.9.1994, blz. 64.

(3) Na overleg met de lidstaten en de sociale partners op Europees niveau heeft de Commissie op 4 april 2000 aan het Europees Parlement en de Raad verslag uitgebracht over de toepassing van Richtlijn 94/45/EG.

(4) Overeenkomstig artikel 138, lid 2, van het Verdrag heeft de Commissie de sociale partners op communautair niveau geraadpleegd over de mogelijke richting van een communautair optreden ter zake.

(5) De Commissie achtte na deze raadpleging een communautair optreden wenselijk en heeft de sociale partners op communautair niveau overeenkomstig artikel 138, lid 3, van het Verdrag opnieuw geraadpleegd over de inhoud van het overwogen voorstel.

(6) Na afloop van deze tweede raadplegingsfase hebben de sociale partners de Commissie niet overeenkomstig artikel 138, lid 4, van het Verdrag in kennis gesteld van hun gezamenlijke wens om het proces in te leiden dat tot een overeenkomst zou kunnen leiden.

(7) Het is nodig de communautaire wetgeving inzake de transnationale informatie en raadpleging van de werknemers te moderniseren teneinde de effectiviteit van de rechten inzake transnationale informatieverstrekking aan en raadpleging van de werknemers te waarborgen, het aandeel bedrijven met een Europese ondernemingsraad te verhogen en het tegelijk mogelijk te maken dat bestaande overeenkomsten van kracht blijven, de problemen met de praktische toepassing van Richtlijn 94/45/EG op te lossen, de rechtsonzekerheid in verband met een aantal bepalingen van de richtlijn of het ontbreken van een aantal bepalingen te verhelpen, en de communautaire wetgevingsinstrumenten inzake informatie en raadpleging van de werknemer beter op elkaar te doen aansluiten.

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

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

- (10) De werking van de interne markt gaat gepaard met een proces van concentraties van ondernemingen, grensoverschrijdende fusies, overnamen en samenwerkingsovereenkomsten (joint ventures) en derhalve met een „transnationalisering” van ondernemingen en concerns. Voor een harmonieuze ontwikkeling van de economische activiteiten dienen ondernemingen en concerns die in twee of meer lidstaten actief zijn, de vertegenwoordigers van hun werknemers voor wie hun beslissingen van belang zijn, te informeren en te raadplegen.
- (11) De in de wetgeving van de lidstaten vervatte procedures of de aldaar geldende gebruiken inzake informatie en raadpleging van de werknemers vallen vaak niet te verenigen met de transnationale structuur van de entiteit die de voor deze werknemers relevante beslissingen neemt. Dit kan leiden tot ongelijke behandeling van werknemers, als gevolg van beslissingen van een en dezelfde onderneming of van hetzelfde concern.
- (12) Er moeten passende voorzieningen worden getroffen om ervoor te zorgen dat de werknemers van ondernemingen met een communautaire dimensie of van concerns met een communautaire dimensie naar behoren worden geïnformeerd en geraadpleegd wanneer in een andere lidstaat dan die waarin zij werken, beslissingen worden genomen die gevolgen voor hen hebben.
- (13) Teneinde te waarborgen dat de werknemers van ondernemingen of concerns die in twee of meer lidstaten actief zijn, naar behoren worden geïnformeerd en geraadpleegd, dienen een Europese ondernemingsraad of andere adequate procedures voor transnationale informatieverstrekking aan en raadpleging van de werknemers te worden ingesteld.
- (14) De regelingen inzake informatieverstrekking aan en raadpleging van de werknemers moeten op zodanige wijze worden vastgesteld en uitgevoerd dat de nuttige werking van de bepalingen van deze richtlijn gewaarborgd is. Daartoe moeten de informatie en raadpleging van de Europese ondernemingsraad het mogelijk maken tijdig een advies aan de onderneming uit te brengen, zonder dat het aanpassingsvermogen van de onderneming daardoor in het gedrang komt. Anticiperen op en omgaan met veranderingen is slechts mogelijk als er wordt overlegd op het niveau waarop de beleidsvorming plaatsvindt en als de vertegenwoordigers van de werknemers daar effectief bij worden betrokken.
- (15) De werknemers en hun vertegenwoordigers moeten de zekerheid hebben dat zij, naargelang van het te bespreken onderwerp, op het passende bestuurs- en vertegenwoordigingsniveau worden geïnformeerd en geraadpleegd. Daartoe moeten de bevoegdheden en het taakgebied van de Europese ondernemingsraad worden onderscheiden van die van de nationale vertegenwoordigende organen en beperkt blijven tot transnationale kwesties.
- (16) Om te bepalen of een kwestie transnationaal is, moet rekening worden gehouden met de mogelijke effecten ervan en met het desbetreffende bestuurs- en vertegenwoordigingsniveau. Een kwestie wordt in dit verband als transnationaal beschouwd als zij van belang is voor de hele onderneming of het hele concern of voor ten minste twee lidstaten. Dit zijn onder meer kwesties die, ongeacht het aantal betrokken lidstaten, voor het Europese personeelsbestand van betekenis zijn door de omvang van de gevolgen die zij kunnen hebben, of die overbrenging van werkzaamheden tussen lidstaten met zich brengen.
- (17) Het is nodig een definitie van „zeggenschap uitoefenende onderneming” te geven die uitsluitend voor de onderhavige richtlijn geldt, onverminderd de definities van de begrippen „concern” en „zeggenschap” in andere teksten.
- (18) De mechanismen voor de informatie en raadpleging van de werknemers in ondernemingen of concerns die in twee of meer lidstaten actief zijn, moeten alle in de lidstaten gelegen vestigingen of ondernemingen van de concerns omvatten, ongeacht of het hoofdbestuur van de ondernemingen of, in het geval van een concern, van de zeggenschap uitoefenende onderneming, al dan niet op het grondgebied van de lidstaten is gevestigd.
- (19) Overeenkomstig het beginsel van de autonomie van de partijen is het aan de werknemersvertegenwoordigers en aan het bestuur van de onderneming, respectievelijk van de over een concern zeggenschap uitoefenende onderneming om in onderlinge overeenstemming de aard, samenstelling, bevoegdheid, werkwijze, procedures en financiële middelen van de Europese ondernemingsraad of van andere informatie- of raadplegingsprocedures vast te stellen om zo met de eigen bijzondere omstandigheden rekening te houden.
- (20) Overeenkomstig het subsidiariteitsbeginsel is het aan de lidstaten om te bepalen wie de werknemersvertegenwoordigers zijn en met name, indien zij zulks adequaat achten, te zorgen voor een evenwichtige vertegenwoordiging van de verschillende categorieën van werknemers.
- (21) Teneinde het overleg op transnationaal niveau doeltreffender te maken, het nationale en transnationale overlegniveau beter op elkaar te doen aansluiten en voor de nodige rechtszekerheid bij de toepassing van deze richtlijn te zorgen, moeten de begrippen „informatie” en „raadpleging” van de werknemers worden verduidelijkt in samenhang met de begrippen die in recentere richtlijnen ter zake en in een nationaal kader worden gebruikt.
- (22) In de definitie van de term „informatie” moet rekening worden gehouden met de doelstelling dat de werknemersvertegenwoordigers de informatie adequaat moeten kunnen bestuderen, wat inhoudt dat de informatie wordt verstrekt op een passend tijdstip, op passende wijze en met een passende inhoud zonder dat het besluitvormingsproces in ondernemingen wordt vertraagd.

- (23) Bij de definitie van de term „raadpleging” moet rekening worden gehouden met de doelstelling dat er een advies moet kunnen worden uitgebracht dat nuttig kan zijn bij de besluitvorming, wat inhoudt dat de raadpleging plaatsvindt op een passend tijdstip, op passende wijze en met een passende inhoud.
- (24) In het geval van een onderneming of van een onderneming die zeggenschap over een concern uitoefent, waarvan het hoofdbestuur buiten het grondgebied van de lidstaten zetelt, dient aan de bepalingen van deze richtlijn inzake informatie en raadpleging van de werknemers te worden voldaan door haar vertegenwoordiger in een lidstaat, die in voorkomend geval wordt aangewezen, of, bij ontstentenis van een dergelijke vertegenwoordiger, door de vestiging of door de onderneming waarover zeggenschap wordt uitgeoefend met het grootste aantal werknemers in de lidstaten.
- (25) Om de werknemers in staat te stellen na te gaan of de onderneming of het concern waarvoor zij werken, een communautaire dimensie heeft en de nodige contacten te leggen teneinde om de opening van onderhandelingen te verzoeken, moet worden verduidelijkt welke verantwoordelijkheid ondernemingen of concerns hebben in de verzending van de nodige informatie voor de opening van onderhandelingen.
- (26) De bijzondere onderhandelingsgroep moet de werknemers uit de verschillende lidstaten op evenwichtige wijze vertegenwoordigen. De werknemersvertegenwoordigers moeten onderling overleg kunnen plegen om hun standpunten met betrekking tot de onderhandeling met het hoofdbestuur vast te stellen.
- (27) Er moet erkenning worden gegeven aan de rol die erkende vakbondsorganisaties kunnen spelen in de onderhandeling of heronderhandeling over de overeenkomsten tot oprichting van Europese ondernemingsraden, ter ondersteuning van werknemersvertegenwoordigers die daar om vragen. Om hen in staat te stellen de oprichting van nieuwe Europese ondernemingsraden te volgen en goed practices te bevorderen, moeten de als Europese sociale partners erkende bevoegde vakbonds- en werkgeversorganisaties van de opening van onderhandelingen in kennis worden gesteld. Erkend als bevoegde Europese vakbonds- en werkgeversorganisaties zijn de organisaties van sociale partners die door de Commissie overeenkomstig artikel 138 van het Verdrag worden geraadpleegd. De lijst van deze organisaties wordt door de Commissie bijgewerkt en gepubliceerd.
- (28) In de overeenkomsten over de oprichting en het functioneren van Europese ondernemingsraden moet worden bepaald hoe de overeenkomst zo nodig wordt gewijzigd of opgezegd en hoe er zo nodig opnieuw over wordt onderhandeld, in het bijzonder wanneer de omvang of de structuur van de onderneming of het concern worden gewijzigd.
- (29) Voorts moet in deze overeenkomsten worden bepaald hoe de informatie en raadpleging van de werknemers op nationaal en transnationaal niveau aan elkaar worden gekoppeld, rekening houdend met de bijzondere omstandigheden van de onderneming of het concern. Daarbij moeten de respectieve bevoegdheden en taakgebieden van de organen die de werknemers vertegenwoordigen in acht worden genomen, met name wat het anticiperen op en omgaan met veranderingen betreft.
- (30) Deze overeenkomsten moeten zo nodig voorzien in de oprichting en het functioneren van een beperkt comité dat de regelmatige werkzaamheden van de Europese ondernemingsraad kan coördineren en doeltreffender kan maken, alsook in onverwijld informatieverstrekking en raadpleging wanneer zich uitzonderlijke omstandigheden voordoen.
- (31) De werknemersvertegenwoordigers kunnen besluiten niet om de instelling van een Europese ondernemingsraad te verzoeken; de betrokken partijen kunnen ook andere procedures voor de informatie en raadpleging van de werknemers overeenkomen.
- (32) Er dienen bepaalde subsidiaire voorschriften te worden opgesteld, die van toepassing zullen zijn wanneer de partijen daartoe besluiten, wanneer het hoofdbestuur weigert onderhandelingen te openen of wanneer na afloop daarvan geen overeenstemming is bereikt.
- (33) Opdat de werknemersvertegenwoordigers hun taak ten volle kunnen uitvoeren en opdat de Europese ondernemingsraad nut heeft, moeten de werknemersvertegenwoordigers verslag uitbrengen aan de werknemers die zij vertegenwoordigen en moeten zij de nodige scholing kunnen krijgen.
- (34) Er moet worden bepaald dat werknemersvertegenwoordigers die handelen in het kader van deze richtlijn bij het verrichten van hun taak eenzelfde bescherming en vergelijkbare waarborgen genieten als werknemersvertegenwoordigers bij of krachtens de nationale wetgeving en/of volgens de gebruiken van het land waar zij hun dienstbetrekking hebben. Zij mogen op geen enkele wijze worden gediscrimineerd wegens de wettige uitoefening van hun activiteiten en dienen op het gebied van ontslag en andere sancties naar behoren te worden beschermd.
- (35) Indien de in de onderhavige richtlijn bedoelde verplichtingen niet worden nageleefd, dienen de lidstaten passende maatregelen te treffen.
- (36) In overeenstemming met de algemene beginselen van de Gemeenschapswetgeving dienen in geval van inbreuk op de uit deze richtlijn voortvloeiende verplichtingen administratieve of gerechtelijke procedures van toepassing te zijn, alsmede effectieve en afschrikkende sancties die in verhouding staan tot de ernst van de overtreding.

- (37) Met het oog op doeltreffendheid, samenhang en rechtszekerheid moeten de richtlijnen en de bij de communautaire en nationale wetgeving en/of gebruiken ingestelde niveaus van informatieverstrekking aan en raadpleging van de werknemers aan elkaar worden gekoppeld. Hoe deze koppeling wordt verwezenlijkt, moet bij voorkeur door onderhandelingen binnen elke onderneming of elk concern worden bepaald. Als er hierover geen overeenkomst is en als er beslissingen worden overwogen die belangrijke wijzigingen in de arbeidsorganisatie of de arbeidsovereenkomsten met zich kunnen brengen, moet het proces gelijktijdig op nationaal en Europees niveau plaatsvinden, met inachtneming van de bevoegdheden en taakgebieden van de organen die de werknemers vertegenwoordigen. Als de Europese ondernemingsraad een advies uitbrengt, mag dat het hoofdbestuur niet beletten de nodige raadplegingen te houden binnen de in de nationale wetgeving en/of gebruiken vastgestelde termijnen. Eventueel moeten de nationale wetgeving en/of gebruiken worden aangepast zodat de Europese ondernemingsraad zo nodig vóór of tegelijk met de nationale organen die de werknemers vertegenwoordigen kan worden geïnformeerd, waarbij het algemene niveau van bescherming van de werknemers echter niet mag worden verminderd.
- (38) Deze richtlijn mag geen afbreuk doen aan de informatie- en raadplegingsprocedures van Richtlijn 2002/14/EG van het Europees Parlement en de Raad van 11 maart 2002 tot vaststelling van een algemeen kader betreffende de informatie en de raadpleging van de werknemers in de Europese Gemeenschap<sup>(1)</sup> en de specifieke procedures van artikel 2 van Richtlijn 98/59/EG van de Raad van 20 juli 1998 betreffende de aanpassing van de wetgevingen van de lidstaten inzake collectief ontslag<sup>(2)</sup> en artikel 7 van Richtlijn 2001/23/EG van de Raad van 12 maart 2001 inzake de onderlinge aanpassing van de wetgevingen der lidstaten betreffende het behoud van de rechten van de werknemers bij overgang van ondernemingen, vestigingen of onderdelen van ondernemingen of vestigingen<sup>(3)</sup>.
- (39) Er dient een specifieke regeling te worden getroffen voor ondernemingen of concerns met een communautaire dimensie waarin op 22 september 1996 een voor alle werknemers geldende overeenkomst aangaande de transnationale informatieverstrekking aan en raadpleging van de werknemers bestond.
- (40) Wanneer de structuur van de onderneming of het concern ingrijpend wordt gewijzigd, bijvoorbeeld bij een fusie, overname of splitsing, moet(en) de bestaande Europese ondernemingsraad(en) worden aangepast. Deze aanpassing moet bij voorkeur plaatsvinden volgens de bepalingen van de toepasselijke overeenkomst, voor zover deze bepalingen het daadwerkelijk mogelijk maken de nodige aanpassing door te voeren. Als dit niet het geval is en als een verzoek wordt ingediend waaruit blijkt dat onderhandelingen noodzakelijk zijn, worden onderhandelingen over een nieuwe overeenkomst ingeleid, waarbij de leden van de bestaande Europese ondernemingsraad(en) moeten worden betrokken. Om het mogelijk te maken de werknemers tijdens de vaak beslissende periode waarin de structuur wordt veranderd, te informeren en te raadplegen, moet(en) de bestaande Europese ondernemingsraad(en), eventueel op aangepaste wijze, kunnen blijven functioneren zolang er nog geen nieuwe overeenkomst is gesloten. Wanneer een nieuwe overeenkomst wordt getekend, moeten de eerder opgerichte ondernemingsraden worden ontbonden en moeten de overeenkomsten waarbij zij zijn ingesteld, ongeacht de daarin vervatte bepalingen betreffende geldigheid of opzegging, kunnen worden beëindigd.
- (41) Tenzij deze aanpassingsbepaling wordt toegepast, moeten de bestaande overeenkomsten kunnen worden voortgezet om te voorkomen dat er over moet worden onderhandeld terwijl dat niet nodig is. Er moet worden bepaald dat de uit deze richtlijn voortvloeiende verplichtingen niet van toepassing zijn op overeenkomsten die vóór 22 september 1996 overeenkomstig artikel 13, lid 1, van Richtlijn 94/45/EG of overeenkomstig artikel 3, lid 1, van Richtlijn 97/74/EG<sup>(4)</sup> zijn gesloten, zolang deze van kracht zijn. Voorts wordt door middel van deze richtlijn geen algemene verplichting ingesteld om opnieuw te onderhandelen over overeenkomsten die tussen 22 september 1996 en 5 juni 2011 overeenkomstig artikel 6 van Richtlijn 94/45/EG zijn gesloten.
- (42) Onverminderd de bevoegdheid van partijen om anders overeen te komen, moet de Europese ondernemingsraad die bij ontbreken van overeenstemming tussen de partijen is ingesteld teneinde het doel van deze richtlijn te verwezenlijken, over de activiteiten van de onderneming of het concern worden ingelicht en geraadpleegd, zodat hij de mogelijke gevolgen voor de belangen van de werknemers van ten minste twee lidstaten kan beoordelen. De onderneming of de zeggenschap uitoefenende onderneming dient derhalve verplicht te zijn de werknemersvertegenwoordigers algemene informatie te verstrekken die de werknemersbelangen betreft, alsmede informatie die meer specifiek betrekking heeft op die aspecten van de activiteiten van de onderneming of het concern die gevolgen hebben voor de werknemersbelangen. De Europese ondernemingsraad moet na afloop van de vergadering een advies kunnen uitbrengen.
- (43) De door de werknemers aangewezen vertegenwoordigers moeten over een aantal beslissingen die aanzienlijke gevolgen voor de werknemersbelangen hebben, zo spoedig mogelijk geïnformeerd en geraadpleegd worden.

(1) PB L 80 van 23.3.2002, blz. 29.

(2) PB L 225 van 12.8.1998, blz. 16.

(3) PB L 82 van 22.3.2001, blz. 16.

(4) Richtlijn 97/74/EG van de Raad van 15 december 1997 betreffende de uitbreiding tot het Verenigd Koninkrijk van Richtlijn 94/45/EG inzake de instelling van een Europese ondernemingsraad of van een procedure in ondernemingen of concerns met een communautaire dimensie ter informatie en raadpleging van de werknemers (PB L 10 van 16.1.1998, blz. 22).

- (44) De inhoud van de subsidiaire voorschriften die van toepassing zijn wanneer er geen overeenkomst is en die bij de onderhandelingen als referentie dienen, moet worden verduidelijkt en aan de ontwikkeling van de behoeften en praktijk inzake transnationale informatieverstrekking en raadpleging worden aangepast. Er moet een onderscheid worden gemaakt tussen onderwerpen waarover informatie moet worden verstrekt en onderwerpen waarover de Europese ondernemingsraad ook moet worden geraadpleegd, waarbij hij een met redenen omkleed antwoord op zijn advies kan krijgen. Om het beperkt comité in staat te stellen voor de nodige coördinatie te zorgen en uitzonderlijke omstandigheden doeltreffend te behandelen, moet dit comité maximaal vijf leden kunnen tellen en regelmatig overleg kunnen plegen.
- (45) Aangezien de doelstelling van deze richtlijn, namelijk het verbeteren van het recht op informatie en raadpleging van de werknemers in ondernemingen of concerns met een communautaire dimensie, niet voldoende door de lidstaten kan worden verwezenlijkt en derhalve beter door de Gemeenschap kan worden verwezenlijkt, kan de Gemeenschap maatregelen vaststellen overeenkomstig het in artikel 5 van het Verdrag neergelegde subsidiariteitsbeginsel. Overeenkomstig het in hetzelfde artikel neergelegde evenredigheidsbeginsel gaat deze richtlijn niet verder dan nodig is om deze doelstelling te verwezenlijken.
- (46) Deze richtlijn eerbiedigt de grondrechten en neemt met name de beginselen in acht die in het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie worden erkend. Met name beoogt deze richtlijn de volledige eerbiediging van het recht van werknemers en hun vertegenwoordigers om, in de gevallen en onder de voorwaarden waarin het recht van de Unie en de nationale wetgevingen en praktijken voorzien, de zekerheid te hebben dat zij op passende niveaus tijdig worden geïnformeerd en geraadpleegd (artikel 27 van het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie).
- (47) De verplichting tot omzetting van deze richtlijn in nationaal recht dient te worden beperkt tot de bepalingen die ten opzichte van de vorige richtlijnen materieel zijn gewijzigd. De verplichting tot omzetting van de ongewijzigde bepalingen vloeit voort uit de vorige richtlijnen.
- (48) Overeenkomstig punt 34 van het Interinstitutioneel Akkoord „Beter wetgeven” <sup>(1)</sup> worden de lidstaten ertoe aangespoord voor zichzelf en in het belang van de Gemeenschap tabellen op te stellen, die voor zover mogelijk het verband weergeven tussen deze richtlijn en de omzettingsmaatregelen, en deze openbaar te maken.
- (49) Deze richtlijn dient de verplichtingen van de lidstaten met betrekking tot de in bijlage II, deel B, genoemde termijnen voor omzetting in nationaal recht van de aldaar genoemde richtlijnen en voor toepassing ervan onverlet te laten,

HEBBERN DE VOLGENDE RICHTLIJN VASTGESTELD:

AFDELING I

ALGEMEEN

Artikel 1

**Doel**

1. Met deze richtlijn wordt beoogd het recht op informatie en raadpleging van de werknemers in ondernemingen met een communautaire dimensie en concerns met een communautaire dimensie te verbeteren.
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. De regelingen voor informatieverstrekking aan en raadpleging van de werknemers worden vastgesteld en uitgevoerd op een wijze die de nuttige werking ervan waarborgt en een doeltreffende besluitvorming in de onderneming of het concern mogelijk maakt.
3. De informatieverstrekking aan en raadpleging van de werknemers vinden plaats op het passende bestuurs- en vertegenwoordigingsniveau naargelang van het te bespreken onderwerp. Te dien einde blijven de bevoegdheid van de Europese ondernemingsraad en het toepassingsgebied van de procedure voor de informatie en raadpleging van de werknemers die bij deze richtlijn wordt geregeld, beperkt tot transnationale kwesties.
4. Een kwestie wordt als transnationaal beschouwd als zij van belang is voor de hele onderneming met een communautaire dimensie of het hele concern met een communautaire dimensie of voor ten minste twee ondernemingen of vestigingen van een onderneming of een concern in twee verschillende twee lidstaten.
5. Wanneer een concern met een communautaire dimensie in de zin van artikel 2, lid 1, onder c), een of meer ondernemingen of concerns telt die zelf ondernemingen met een communautaire dimensie of concerns met een communautaire dimensie zijn in de zin van artikel 2, lid 1, onder a) of c), wordt de Europese ondernemingsraad in afwijking van lid 2 op het niveau van het concern opgericht, tenzij de in artikel 6 bedoelde overeenkomsten anders bepalen.
6. Tenzij in de in artikel 6 bedoelde overeenkomsten in een ruimer toepassingsgebied is voorzien, strekken de rechten en bevoegdheden van de Europese ondernemingsraden en procedures voor de informatie en raadpleging van de werknemers die zijn ingesteld om de doelstelling van lid 1 te verwezenlijken zich bij een onderneming met een communautaire dimensie uit tot alle in de lidstaten gelegen vestigingen en bij een concern met een communautaire dimensie tot alle in de lidstaten gelegen ondernemingen van het concern.

<sup>(1)</sup> PB C 321 van 31.12.2003, blz. 1.

7. De lidstaten kunnen bepalen dat deze richtlijn niet van toepassing is op 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) „informatie”: het verstrekken van gegevens door de werkgever aan de werknemersvertegenwoordigers, zodat zij kennis kunnen nemen van het onderwerp en het kunnen bestuderen; de informatie wordt verstrekt op een passend tijdstip, op een passende wijze en met een passende inhoud, zodat de werknemersvertegenwoordigers een grondig oordeel kunnen vormen over de eventuele gevolgen en, zo nodig, overleg voorbereiden met het bevoegde orgaan van de onderneming of het concern met een communautaire dimensie;

g) „raadpleging”: het instellen van een dialoog en de gedachte-wisseling tussen de werknemersvertegenwoordigers en het hoofdbestuur of een ander, passender bestuursniveau, op een tijdstip, op een wijze en met een inhoud die de werknemersvertegenwoordigers in staat stellen om op basis van

de verstrekte informatie over de voorgestelde maatregelen waarmee de raadpleging verband houdt, onverminderd de verantwoordelijkheden van de bedrijfsleiding, binnen een redelijke termijn een advies uit te brengen waarmee in de onderneming met een communautaire dimensie of het concern met een communautaire dimensie rekening kan worden gehouden;

h) „Europese ondernemingsraad”: een ondernemingsraad die overeenkomstig artikel 1, lid 2, of de bepalingen van bijlage I wordt ingesteld teneinde de informatie en raadpleging van de werknemers te verwezenlijken;

i) „bijzondere onderhandelingsgroep”: de overeenkomstig artikel 5, lid 2, ingestelde groep die tot doel heeft met het hoofdbestuur over de instelling van een Europese ondernemingsraad of een procedure voor de informatie en raadpleging van de werknemers als bedoeld in artikel 1, lid 2, te onderhandelen.

2. In deze richtlijn wordt bij de vaststelling van het aantal werknemers voor de bovengenoemde drempels uitgegaan van het volgens de nationale wetgevingen en/of gebruiken berekende gemiddelde aantal werknemers, met inbegrip van deeltijdwerknemers, gedurende de voorafgaande twee jaar.

## Artikel 3

### Definitie van het begrip „zeggenschap uitoefenende onderneming”

1. In deze richtlijn wordt verstaan onder „zeggenschap uitoefenende onderneming”: een onderneming die een overheersende invloed kan uitoefenen op een andere onderneming („de onderneming waarover zeggenschap wordt uitgeoefend”), 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,

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 (EG) nr. 139/2004 van de Raad van 20 januari 2004 betreffende de controle op concentraties van ondernemingen, geen „onderneming die zeggenschap uitoefent” over een andere onderneming waarin zij deelnemingen heeft <sup>(1)</sup>.

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.

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

## AFDELING II

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

#### Artikel 4

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

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

de onderneming met een communautaire dimensie of het concern met een communautaire dimensie.

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

Wanneer er geen vertegenwoordiger is, berust de in lid 1 bedoelde verantwoordelijkheid bij het bestuur van de vestiging of 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 in de tweede alinea van lid 2 bedoelde bestuur, beschouwd als het hoofdbestuur.

4. Het bestuur van elke onderneming die deel uitmaakt van het concern met een communautaire dimensie, alsook het hoofdbestuur of het veronderstelde hoofdbestuur in de zin van de tweede alinea van lid 2 van de onderneming of het concern met een communautaire dimensie is verantwoordelijk voor het verkrijgen en het verzenden aan de bij de toepassing van deze richtlijn betrokken partijen van de nodige informatie voor de opening van onderhandelingen als bedoeld in artikel 5, en met name informatie over de structuur en het personeelsbestand van de onderneming of het concern. Deze verplichting betreft met name informatie over het in artikel 2, lid 1, onder a) en c), bedoelde aantal werknemers.

#### Artikel 5

#### Bijzondere onderhandelingsgroep

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

<sup>(1)</sup> PB L 24 van 29.1.2004, blz. 1.

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

b) De leden van de bijzondere onderhandelingsgroep worden gekozen of aangewezen in verhouding tot het aantal werknemers dat in elke lidstaat werkzaam is in de onderneming met een communautaire dimensie of het concern met een communautaire dimensie door per lidstaat een zetel toe te wijzen voor elke 10 %, of een deel daarvan, van de werknemers die in de betrokken lidstaat werkzaam zijn, berekend over het totale aantal werknemers dat in alle lidstaten tezamen werkzaam is.

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

3. De bijzondere onderhandelingsgroep heeft tot taak samen met het hoofdbestuur in een schriftelijke overeenkomst het werkerrein, 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.

Voor en na elke vergadering met het hoofdbestuur heeft de bijzondere onderhandelingsgroep het recht te vergaderen zonder dat de vertegenwoordigers van het hoofdbestuur daarbij aanwezig zijn, waarbij elk benodigd communicatiemiddel gebruikt moet kunnen worden.

Ten behoeve van de onderhandelingen kan de bijzondere onderhandelingsgroep verzoeken in haar werk te worden bijgestaan door deskundigen naar eigen keuze, waaronder vertegenwoordigers van bevoegde, erkende vakbondsorganisaties op communautair niveau. Deze deskundigen en vakbondsvertegenwoordigers kunnen op verzoek van de bijzondere onderhandelingsgroep op onderhandelingsvergaderingen aanwezig zijn als adviseur.

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 bijlage I 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 communautaire dimensie of de vestigingen van de onderneming met een communautaire dimensie waarop de overeenkomst betrekking heeft;

b) de samenstelling van de Europese ondernemingsraad, het aantal leden, de verdeling van de zetels, waarbij voor zover mogelijk rekening wordt gehouden met de behoefte aan een evenwichtige vertegenwoordiging van de werknemers met inachtneming van de soort activiteit, categorie werknemers en geslacht, en zittingsduur;

c) de bevoegdheden aangaande en procedure voor informatieverstrekking aan en raadpleging van de Europese ondernemingsraad en de wijze waarop de informatieverstrekking aan en raadpleging van de Europese ondernemingsraad gekoppeld worden aan de informatieverstrekking aan en raadpleging van de nationale werknemersvertegenwoordigingsorganen, met inachtneming van de in artikel 1, lid 3, vermelde beginselen;

d) de plaats, frequentie en duur van de vergaderingen van de Europese ondernemingsraad;

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

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

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

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

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

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

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

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

#### Artikel 7

##### Subsidiaire voorschriften

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

— indien het hoofdbestuur en de bijzondere onderhandelingsgroep daartoe besluiten,

— 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 bijlage I.

#### 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 gelden, ongeacht waar de in de eerste en tweede alinea bedoelde personen zich bevinden, ook na het verstrijken van hun mandaat.

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

##### **Rol en bescherming van de werknemersvertegenwoordigers**

1. Onverminderd de bevoegdheden van andere organen of organisaties ter zake, moeten de leden van de Europese ondernemingsraad beschikken over de middelen die nodig zijn om de uit de onderhavige richtlijn voortvloeiende rechten te doen gelden, teneinde gezamenlijk de belangen van de werknemers van de onderneming met een communautaire dimensie of het concern met een communautaire dimensie te vertegenwoordigen.

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

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

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

#### 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 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.

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

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

#### Artikel 12

##### **Verband met andere communautaire en nationale bepalingen**

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

2. Hoe de informatieverstrekking aan en raadpleging van de Europese ondernemingsraad en de nationale werknemersvertegenwoordigingsorganen aan elkaar worden gekoppeld, wordt bepaald bij de in artikel 6 bedoelde overeenkomst. Die overeenkomst geldt onverminderd de nationale rechtsbepalingen en/of gebruiken inzake informatie en raadpleging van de werknemers.

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

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

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

*Artikel 13***Aanpassing**

Wanneer de structuur van de onderneming met een communautaire dimensie of het concern met een communautaire dimensie ingrijpend wordt gewijzigd en, hetzij bij ontstentenis van bepalingen van vigerende overeenkomsten, hetzij in geval van strijdigheid tussen de bepalingen van twee of meer toepasselijke overeenkomsten, start het hoofdbestuur de in artikel 5 bedoelde onderhandeling op eigen initiatief of op schriftelijk verzoek van ten minste 100 werknemers of hun vertegenwoordigers in ten minste twee ondernemingen of vestigingen in ten minste twee lidstaten.

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

Gedurende deze onderhandeling blijft (blijven) de bestaande Europese ondernemingsraad (ondernemingsraden) functioneren, in overeenstemming met de regelingen opgenomen in een overeenkomst tussen de leden van de Europese ondernemingsraad (ondernemingsraden) en het hoofdbestuur.

*Artikel 14***Vigerende overeenkomsten**

1. Onverminderd artikel 13 zijn de op de uit de onderhavige richtlijn voortvloeiende verplichtingen niet van toepassing op bedrijven of concerns met een communautaire dimensie waarin:

- a) overeenkomstig artikel 13, lid 1, van Richtlijn 94/45/EG of artikel 3, lid 1, van Richtlijn 97/74/EG een voor het gehele personeelsbestand geldende overeenkomst of een aantal overeenkomsten is gesloten uit hoofde waarvan werknemers grensoverschrijdend worden geïnformeerd en geraadpleegd, of indien dergelijke overeenkomsten worden aangepast wegens wijzigingen in de ondernemingen of concerns;

of

- b) een overeenkomstig artikel 6 van Richtlijn 94/45/EG gesloten overeenkomst wordt ondertekend of herzien in de periode tussen 5 juni 2009 en 5 juni 2011.

De nationale wetgeving die geldt op het ogenblik dat de overeenkomst wordt ondertekend of herzien, blijft gelden voor de onder het toepassingsgebied van de in de eerste alinea, onder b), bedoelde ondernemingen of concerns.

2. Bij het verstrijken van de in lid 1 bedoelde overeenkomsten kunnen partijen bij die overeenkomsten gezamenlijk besluiten om die overeenkomsten te verlengen of te herzien. Indien dit niet gebeurt, zijn de bepalingen van deze richtlijn van toepassing.

*Artikel 15***Verslag**

Uiterlijk op 5 juni 2016 brengt de Commissie aan het Europees Parlement, de Raad en het Europees Economisch en Sociaal Comité verslag uit over de toepassing van deze richtlijn, zo nodig vergezeld van passende voorstellen.

*Artikel 16***Omzetting**

1. De lidstaten doen de nodige wettelijke en bestuursrechtelijke bepalingen in werking treden om uiterlijk op 5 juni 2011 aan artikel 1, leden 2, 3 en 4, artikel 2, lid 1, onder f) en g), artikel 3, lid 4, artikel 4, lid 4, artikel 5, lid 2, onder b) en c), artikel 5, lid 4, artikel 6, lid 2, onder b), c), e) en g), en de artikelen 10, 12, 13 en 14, evenals bijlage I, punt 1, onder a), c) en d), en de punten 2 en 3 te voldoen of zien erop toe dat de sociale partners uiterlijk op die datum bij overeenkomst de nodige bepalingen in werking doen treden, waarbij de lidstaten de nodige regelingen treffen om te allen tijde de bij deze richtlijn opgelegde resultaten te kunnen waarborgen.

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

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

*Artikel 17***Intrekking**

Richtlijn 94/45/EG, gewijzigd bij de in bijlage II, deel A, vermelde richtlijnen, wordt ingetrokken met ingang van 6 juni 2011, onverminderd de verplichtingen van de lidstaten met betrekking tot de in bijlage II, deel B, vermelde termijnen voor de omzetting in nationaal recht van de in bijlage II, deel B, genoemde richtlijnen.

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

*Artikel 18***Inwerkingtreding**

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

Artikel 1, leden 1, 5, 6 en 7, artikel 2, lid 1, onder a) tot en met e), h) en i), artikel 2, lid 2, artikel 3, leden 1, 2, 3, 5, 6 en 7, artikel 4, leden 1, 2 en 3, artikel 5, leden 1, 3, 5 en 6, artikel 5, lid 2, onder a), artikel 6, lid 1, artikel 6, lid 2, onder a), d) en f), en artikel 6, leden 3, 4 en 5, en de artikelen 7, 8, 9 en 11, evenals bijlage I, punt 1, onder b), e) en f), en de punten 4, 5 en 6 zijn van toepassing met ingang van 6 juni 2011.

*Artikel 19*

**Adressaten**

Deze richtlijn is gericht tot de lidstaten.

Gedaan te Straatsburg, 6 mei 2009.

*Voor het Europees Parlement*

*De voorzitter*

H.-G. PÖTTERING

*Voor de Raad*

*De voorzitter*

J. KOHOUT

## BIJLAGE I

## SUBSIDIAIRE VOORSCHRIFTEN

(bedoeld in artikel 7)

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

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

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

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

b) De Europese ondernemingsraad bestaat uit werknemers van de onderneming met een communautaire dimensie of het concern met een communautaire dimensie die door de werknemersvertegenwoordigers of, bij ontstentenis daarvan, door alle werknemers uit hun midden worden gekozen of aangewezen.

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

c) De leden van de Europese ondernemingsraad worden gekozen of aangewezen in verhouding tot het aantal werknemers dat in elke lidstaat werkzaam is in de onderneming met een communautaire dimensie of het concern met een communautaire dimensie door per lidstaat een zetel toe te wijzen voor elke 10 %, of een deel daarvan, van de werknemers die in de betrokken lidstaat werkzaam zijn, berekend over het totale aantal werknemers dat in alle lidstaten tezamen werkzaam is.

d) Om zijn werkzaamheden te coördineren kiest de Europese ondernemingsraad uit zijn midden een beperkt comité met ten hoogste vijf leden, waarbij ervoor gezorgd wordt dat de voorwaarden voor zijn functioneren zodanig geregeld zijn dat het zijn werkzaamheden regelmatig uit kan oefenen.

De Europese ondernemingsraad stelt zijn reglement van orde vast.

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

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

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

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

3. Wanneer zich bijzondere omstandigheden of beslissingen 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 passender bestuursniveau met eigen beslissingsbevoegdheid binnen de onderneming of het concern met een communautaire dimensie, teneinde geïnformeerd en geraadpleegd te worden.

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

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

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

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

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

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

5. 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.
6. De huishoudelijke uitgaven van de Europese ondernemingsraad worden gedragen door het hoofdbestuur.

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

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

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

---

## BIJLAGE II

## DEEL A

**Ingetrokken richtlijn met de opeenvolgende wijzigingen  
(bedoeld in artikel 17)**

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

## DEEL B

**Termijnen voor de omzetting in nationaal recht  
(bedoeld in artikel 17)**

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

## BIJLAGE III

## Concordantietafel

Richtlijn 94/45/EG	Deze richtlijn
Artikel 1, lid 1	Artikel 1, lid 1
Artikel 1, lid 2	Artikel 1, lid 2, eerste zin
—	Artikel 1, lid 2, tweede zin
—	Artikel 1, leden 3 en 4
Artikel 1, lid 3	Artikel 1, lid 5
Artikel 1, lid 4	Artikel 1, lid 6
Artikel 1, lid 5	Artikel 1, lid 7
Artikel 2, lid 1, onder a) tot en met e)	Artikel 2, lid 1, onder a) tot en met e)
—	Artikel 2, lid 1, onder f)
Artikel 2, lid 1, onder f)	Artikel 2, lid 1, onder g)
Artikel 2, lid 1, onder g) en h)	Artikel 2, lid 1, onder h) en i)
Artikel 2, lid 2	Artikel 2, lid 2
Artikel 3	Artikel 3
Artikel 4, leden 1, 2 en 3	Artikel 4, leden 1, 2 en 3
Artikel 11, lid 2	Artikel 4, lid 4
Artikel 5, lid 1 en lid 2, onder a)	Artikel 5, lid 1 en lid 2, onder a)
Artikel 5, lid 2, onder b) en c)	Artikel 5, lid 2, onder b)
Artikel 5, lid 2, onder d)	Artikel 5, lid 2, onder c)
Artikel 5, lid 3	Artikel 5, lid 3
Artikel 5, lid 4, eerste alinea	Artikel 5, lid 4, eerste alinea
—	Artikel 5, lid 4, tweede alinea
Artikel 5, lid 4, tweede alinea	Artikel 5, lid 4, derde alinea
Artikel 5, leden 5 en 6	Artikel 5, leden 5 en 6
Artikel 6, lid 1 en lid 2, onder a)	Artikel 6, lid 1 en lid 2, onder a)
Artikel 6, lid 2, onder b)	Artikel 6, lid 2, onder b)
Artikel 6, lid 2, onder c)	Artikel 6, lid 2, onder c)
Artikel 6, lid 2, onder d)	Artikel 6, lid 2, onder d)
—	Artikel 6, lid 2, onder e)
Artikel 6, lid 2, onder e)	Artikel 6, lid 2, onder f)
Artikel 6, lid 2, onder f)	Artikel 6, lid 2, onder g)
Artikel 6, leden 3, 4 en 5	Artikel 6, leden 3, 4 en 5
Artikel 7	Artikel 7

Richtlijn 94/45/EG	Deze richtlijn
Artikel 8	Artikel 8
Artikel 9	Artikel 9
—	Artikel 10, leden 1 en 2
Artikel 10	Artikel 10, lid 3
—	Artikel 10, lid 4
Artikel 11, lid 1	Artikel 11, lid 1
Artikel 11, lid 2	Artikel 4, lid 4
Artikel 11, lid 3	Artikel 11, lid 2
Artikel 11, lid 4	Artikel 11, lid 3
Artikel 12, leden 1 en 2	—
—	Artikel 12, leden 1 tot en met 5
—	Artikel 13
Artikel 13, lid 1	Artikel 14, lid 1
Artikel 13, lid 2	Artikel 14, lid 2
—	Artikel 15
Artikel 14	Artikel 16
—	Artikel 17
—	Artikel 18
Artikel 16	Artikel 19
Bijlage	Bijlage I
Punt 1, aanhef	Punt 1, aanhef
Punt 1, onder a) (ten dele) en punt 2, tweede alinea (ten dele)	Punt 1, onder a) (ten dele)
Punt 1, onder b)	Punt 1, onder b)
Punt 1, onder c) (ten dele) en punt 1, onder d)	Punt 1, onder c)
Punt 1, onder c) (ten dele)	Punt 1, onder d)
Punt 1, onder e)	Punt 1, onder e)
Punt 1, onder f)	Punt 1, onder f)
Punt 2, eerste alinea	Punt 2
Punt 3	Punt 3
Punt 4	Punt 4
Punt 5	—
Punt 6	Punt 5
Punt 7	Punt 6
—	Bijlagen II en III