



Brussel, 24.1.2024
COM(2024) 14 final

2024/0006 (COD)

Voorstel voor een

RICHTLIJN VAN HET EUROPEES PARLEMENT EN DE RAAD

tot wijziging van Richtlijn 2009/38/EG wat betreft de instelling en werking van Europese ondernemingsraden en de doeltreffende handhaving van transnationale informatie- en raadplegingsrechten

(Voor de EER relevante tekst)

{SEC(2024) 35 final} - {SWD(2024) 9 final} - {SWD(2024) 10 final} -
{SWD(2024) 11 final}

TOELICHTING

1. ACHTERGROND VAN HET VOORSTEL

• **Motivering en doel van het voorstel**

Bij de huidige transformatie van de arbeidswereld, die wordt aangedreven door het streven naar ecologische, economische en sociale duurzaamheid en de toepassing van nieuwe technologieën, kan een zinvolle betrokkenheid van werknemers en hun vertegenwoordigers op alle niveaus helpen anticiperen op veranderingen en deze beheersen, banenverlies verminderen, de inzetbaarheid op peil houden en de gevolgen ervan voor de socialezekerheidsstelsels en de daarmee samenhangende aanpassingskosten verlichten. In multinationale ondernemingen of concerns kan de informatieverstrekking aan en raadpleging van werknemers op transnationaal niveau een belangrijke bijdrage leveren aan een dergelijke betrokkenheid. Daartoe zijn in Richtlijn 2009/38/EG van het Europees Parlement en de Raad¹ (“de richtlijn” of “Richtlijn 2009/38/EG”) minimumvoorschriften vastgesteld voor de instelling en de werking van werknemersvertegenwoordigingsorganen in bepaalde multinationale ondernemingen, de zogenaamde Europese ondernemingsraden (EOR’s). EOR’s en procedures voor transnationale informatie en raadpleging vormen een aanvulling op de informatie en raadpleging van werknemers op nationaal niveau.

Dit voorstel heeft tot doel de tekortkomingen van de richtlijn aan te pakken en zo de doeltreffendheid van het kader voor de informatieverstrekking aan en raadpleging van werknemers op transnationaal niveau te verbeteren. Het doet geen afbreuk aan de nationale en EU-regels en praktijken met betrekking tot de betrokkenheid van werknemers op nationaal niveau.

De evaluatie van de richtlijn van 2018² bevestigde de toegevoegde waarde ervan en de verbeteringen die deze had aangebracht in de kwaliteit en de omvang van de informatieverstrekking aan werknemers. Die evaluatie heeft ook een aantal uitdagingen vastgesteld, met name het lage aantal nieuwe EOR’s, de soms ondoeltreffende raadpleging van EOR’s, belemmeringen voor de toegang van EOR’s tot de rechter en het gebrek aan doeltreffende rechtsmiddelen en doeltreffende en afschrikkende sancties in sommige lidstaten.

In zijn [initiatiefresolutie](#) van wetgevende aard “met aanbevelingen aan de Commissie betreffende de herziening van de richtlijn inzake Europese ondernemingsraden”³ heeft het Europees Parlement opgeroepen om de rol en de capaciteit van EOR’s als informatie- en raadplegingsorganen in ondernemingen met een communautaire dimensie te versterken. Deze wijzigingshandeling komt tegemoet aan de politieke toezegging van voorzitter Von der Leyen in de [politieke beleidslijnen](#) om op de resoluties op grond van artikel 225 VWEU te reageren met een wetgevingsvoorstel, met volledige inachtneming van de beginselen van evenredigheid, subsidiariteit en beter wetgeven.

¹ Richtlijn 2009/38/EG van het Europees Parlement en de Raad van 6 mei 2009 inzake de instelling van een Europese ondernemingsraad of van een procedure in ondernemingen of concerns met een communautaire dimensie ter informatie en raadpleging van de werknemers (PB L 122 van 16.5.2009, blz. 28).

² [COM\(2018\) 292 final](#). Naar aanleiding van de bevindingen van de evaluatie heeft de Commissie niet-wetgevende maatregelen genomen, waaronder financiële steun voor projecten van de sociale partners, de voorstelling van een handboek voor mensen die beroepsmatig met EOR’s te maken hebben en het aangaan van een gestructureerde dialoog met de lidstaten over handhaving.

³ Resolutie van het Europees Parlement van 2 februari 2023 met aanbevelingen aan de Commissie betreffende de herziening van de richtlijn inzake de instelling van een Europese ondernemingsraad (2019/2183(INL)).

Wat de resultaten van de evaluatie en de daaropvolgende bewijsvergaring betreft, beoogt dit voorstel de volgende belangrijke tekortkomingen aan te pakken:

- Vanwege vrijstellingen van het toepassingsgebied is de richtlijn niet van toepassing op ongeveer 350 ondernemingen met een communautaire dimensie⁴ die beschikken over overeenkomsten inzake transnationale informatie en raadpleging⁵. Hierdoor is het regelgevingskader complex en versnipperd en ontstaan er verschillende niveaus van bescherming voor werknemers in ondernemingen met een communautaire dimensie. Het voorstel heeft tot doel ongerechtvaardigde verschillen in de minimale informatie- en raadplegingsrechten van werknemers op transnationaal niveau te voorkomen.
 - Er kan onzekerheid bestaan over de instellingsprocedure van EOR's en over de vergoeding van de uitgaven van de bijzondere onderhandelingsgroepen (BOG's) die de werknemers vertegenwoordigen. Bovendien leidt de instellingsprocedure in de meeste gevallen niet noodzakelijkerwijs tot een evenwichtige samenstelling van de EOR's wat vrouwen en mannen betreft. Het voorstel heeft tot doel te zorgen voor een efficiëntere en doeltreffendere instelling van EOR's met een evenwichtiger samenstelling wat vrouwen en mannen betreft.
 - In sommige gevallen ontbreekt het aan een echte, tijdige en zinvolle dialoog tussen het bestuur en de EOR. Dit is met name het geval wanneer het bestuur geen gemotiveerd antwoord geeft op de adviezen van de EOR's alvorens een beslissing over transnationale kwesties te nemen. Sommige EOR's hebben ook te maken met rechtsonzekerheid over de vergoeding van hun middelen en over de voorwaarden waaronder het bestuur vertrouwelijke behandeling van informatie kan eisen of kan weigeren bepaalde informatie aan de EOR bekend te maken. Het voorstel heeft tot doel te zorgen voor een doeltreffender procedure voor de informatie en raadpleging van EOR's en hun passende financiering.
 - De rechthebbenden uit hoofde van de richtlijn hebben niet altijd doeltreffende rechtsmiddelen en toegang tot de rechter om hun rechten te doen gelden. Bovendien wordt niet-naleving van voorschriften inzake transnationale informatie en raadpleging vaak niet bestraft met voldoende doeltreffende, evenredige en afschrikkende sancties. Het voorstel heeft tot doel een doeltreffender handhaving van de richtlijn te bevorderen om de naleving te verbeteren.
- **Verenigbaarheid met bestaande bepalingen op het beleidsterrein**

Het recht van werknemers op voorlichting en raadpleging binnen de onderneming is vastgelegd in het Handvest van de grondrechten van de EU (artikel 27). Het Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie (VWEU) bepaalt dat de EU het optreden van de lidstaten op het gebied van informatie en raadpleging van de werknemers ondersteunt en aanvult (artikel 153), de sociale dialoog bevordert (artikel 151) en de rol van de sociale partners erkent (artikel 152). Beginsel 8 van de [Europese pijler van sociale rechten](#) bepaalt dat “werknemers of hun vertegenwoordigers het recht [hebben] tijdig te worden geïnformeerd en geraadpleegd over zaken die voor hen van belang zijn”.

⁴ De term “onderneming met een communautaire dimensie” wordt in dit voorstel nog steeds gebruikt, omdat hij gedefinieerd is in Richtlijn 2009/38/EG en die definitie niet ingrijpend hoeft te worden gewijzigd.

⁵ Volgens overweging 41 van Richtlijn 2009/38/EG waren de vrijstellingen gebaseerd op de overweging dat de bestaande overeenkomsten moeten worden voortgezet om te voorkomen dat er over moet worden onderhandeld wanneer dat niet nodig is.

Het EU-rechtskader op het gebied van informatie en raadpleging op nationaal niveau heeft zich in de loop van verschillende decennia ontwikkeld. Verschillende EU-richtlijnen bevatten regels betreffende de informatieverstrekking aan en raadpleging van werknemersvertegenwoordigers. De richtlijn bevat bepalingen over de wisselwerking tussen de informatie- en raadplegingskaders op verschillende niveaus, met het oog op verenigbaarheid, complementariteit en synergie met de verschillende bestaande rechtsinstrumenten. Deze beginselen worden in dit voorstel gehandhaafd. Met name geldt dat:

- het kader voor EOR's geen afbreuk doet aan de procedures voor informatie en raadpleging die zijn vastgesteld in de Richtlijnen 2002/14/EG⁶, 98/59/EG⁷ en 2001/23/EG⁸ en de voorschriften inzake informatie- en raadpleging van de werknemersvertegenwoordigers in het kader van de herstructurering van ondernemingen in toepassing van de Richtlijnen 2004/25/EG⁹, (EU) 2017/1132¹⁰ en (EU) 2019/1023¹¹.
- De informatieverstrekking aan en raadpleging van de werknemers moeten plaatsvinden op het passende bestuurs- en vertegenwoordigingsniveau naargelang van het te bespreken onderwerp. Daartoe zijn de bevoegdheid van de EOR's en de voorschriften van Richtlijn 2009/38/EG beperkt tot transnationale kwesties. Deze afbakening is belangrijk om conflicten tussen bevoegdheden te voorkomen, die verschillen naargelang van het instrument: terwijl de richtlijnen 98/59/EG, 2001/23/EG en 2002/14/EG het bestuur verplichten de nationale werknemersvertegenwoordigers te informeren en te raadplegen “teneinde tot een akkoord te komen” over een aangelegenheid in het kader van nationale arbeidsverhoudingen, vindt de transnationale raadpleging van EOR's in het kader van Richtlijn 2009/38/EG plaats “onverminderd de verantwoordelijkheden van de bedrijfsleiding”.
- De Richtlijnen 2001/86/EG¹² en 2003/72/EG¹³ voorzien in de oprichting van vertegenwoordigingsorganen voor informatie en raadpleging over transnationale kwesties in Europese vennootschappen (SE) en Europese coöperatieve

⁶ 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 (PB L 80 van 23.3.2002, blz. 29).

⁷ Richtlijn 98/59/EG van de Raad van 20 juli 1998 betreffende de aanpassing van de wetgevingen van de lidstaten inzake collectief ontslag (PB L 225 van 12.8.1998, blz. 16).

⁸ 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 (PB L 82 van 22.3.2001, blz. 16).

⁹ Richtlijn 2004/25/EG van het Europees Parlement en de Raad van 21 april 2004 betreffende het openbaar overnamebod (PB L 142 van 30.4.2004, blz. 12).

¹⁰ Richtlijn (EU) 2017/1132 van het Europees Parlement en de Raad van 14 juni 2017 aangaande bepaalde aspecten van het vennootschapsrecht (codificatie) (PB L 169 van 30.6.2017, blz. 46).

¹¹ Richtlijn (EU) 2019/1023 van het Europees Parlement en de Raad van 20 juni 2019 betreffende preventieve herstructureringsstelsels, betreffende kwijtschelding van schuld en beroepsverboden, en betreffende maatregelen ter verhoging van de efficiëntie van procedures inzake herstructurering, insolventie en kwijtschelding van schuld, en tot wijziging van Richtlijn (EU) 2017/1132 (Richtlijn betreffende herstructurering en insolventie) (PB L 172 van 26.6.2019, blz. 18).

¹² 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 (PB L 294 van 10.11.2001, blz. 22).

¹³ Richtlijn 2003/72/EG van de Raad van 22 juli 2003 tot aanvulling van het statuut van een Europese coöperatieve vennootschap met betrekking tot de rol van de werknemers (PB L 207 van 18.8.2003, blz. 25).

vennootschappen (SCE). De toepassing van Richtlijn 2009/38/EG op dergelijke vennootschappen is uitgesloten, zodat overlappings worden voorkomen. Dit initiatief verandert niets aan die benadering.

- **Verenigbaarheid met andere beleidsterreinen van de Unie**

Het voorstel voorziet in maatregelen om ervoor te zorgen dat werknemersvertegenwoordigers toegang hebben tot de rechter met betrekking tot transnationale informatie- en raadplegingsrechten. Het kan aldus het recht op een doeltreffende voorziening in rechte (artikel 47 van het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie) bevorderen.

Het voorstel is ook verenigbaar met het recht op collectieve onderhandelingen (artikel 28 van het Handvest van de grondrechten van de EU), aangezien het de sociale partners op bedrijfsniveau een ruime vrijheid laat om te onderhandelen over passende oplossingen voor doeltreffende transnationale informatie en raadpleging. Bovendien laat het voorstel het vermogen van het bestuur om doeltreffend beslissingen te nemen, in overeenstemming met de vrijheid van ondernemerschap (artikel 16 van het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie), onverlet.

De omvang van de informatie en raadpleging van EOR's in het kader van de richtlijn is beperkt tot "transnationale kwesties". Transnationale kwesties worden niet gedefinieerd onder verwijzing naar specifieke onderwerpen of kwesties, maar veeleer op basis van hun vermogen om werknemers in verschillende lidstaten te beïnvloeden. EOR's hebben aldus het potentieel om de uitvoering van verschillende EU-beleidsmaatregelen in multinationale ondernemingen te verbeteren door een forum te bieden voor dialoog tussen het hoofdbestuur en de werknemersvertegenwoordigers. Er kunnen aldus synergieën ontstaan tussen dit initiatief en elk beleidsterrein van de EU dat baat heeft bij de effectieve betrokkenheid van EOR's, met name in het kader van de dubbele transitie.

2. RECHTSGRONDSLAG, SUBSIDIARITEIT EN EVENREDIGHEID

- **Rechtsgrondslag**

De richtlijn was vastgesteld op grond van artikel 137 van het Verdrag tot oprichting van de Europese Gemeenschap. In het huidige Verdrag is de passende rechtsgrondslag voor een herziening van de richtlijn artikel 153, lid 1, punt e), in samenhang met artikel 153, lid 2, punt b), van het Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie (VWEU). Artikel 153, lid 1, punt e), VWEU vormt de rechtsgrondslag voor de Unie om het optreden van de lidstaten ter verbetering van de informatie en raadpleging van de werknemers te ondersteunen en aan te vullen. Op dit gebied machtigt artikel 153, lid 2, punt b), VWEU het Europees Parlement en de Raad om — volgens de gewone wetgevingsprocedure — door middel van richtlijnen minimumvoorschriften vast te stellen die geleidelijk van toepassing zullen worden, met inachtneming van de in elk van de lidstaten bestaande omstandigheden en technische voorschriften.

- **Subsidiariteit (bij niet-exclusieve bevoegdheid)**

Alleen een EU-initiatief kan gemeenschappelijke regels vaststellen voor de informatieverstrekking aan en raadpleging van werknemers op transnationaal niveau binnen de EU. De uitdagingen die de doeltreffendheid van het recht van werknemers op transnationale informatie en raadpleging verminderen, hangen nauw samen met de omvang en de inhoud van de verplichtingen uit hoofde van de richtlijn en hebben gevolgen voor ondernemingen en hun werknemers in de hele EU. Gezien het grensoverschrijdende karakter

van de ondernemingen en concerns die binnen het toepassingsgebied van de richtlijn vallen en het transnationale karakter van de aangelegenheden waarvoor voorschriften inzake transnationale informatie en raadpleging gelden, kunnen individuele lidstaten de tekortkomingen van het huidige kader niet op coherente en doeltreffende wijze aanpakken. De vastgestelde uitdagingen moeten daarom op EU-niveau worden aangepakt.

- **Evenredigheid**

Dit voorstel wijzigt en voorziet in minimale standaardvoorschriften, zodat de mate van interventie strikt beperkt blijft tot wat nodig is om de doelstellingen van het voorstel te verwezenlijken. Lidstaten die reeds gunstigere bepalingen hebben dan die in dit voorstel, hoeven deze niet te wijzigen of minder gunstig te maken. De lidstaten kunnen ook besluiten verder te gaan dan de hier vastgestelde minimumnormen.

Het evenredigheidsbeginsel wordt geëerbiedigd, rekening houdend met de omvang en de aard van de vastgestelde problemen. In de effectbeoordeling bij dit initiatief werd de evenredigheid van de beleidsopties vergeleken met het referentiescenario¹⁴. De voorkeursoptie zorgt voor een evenwicht tussen, enerzijds, de noodzaak om voldoende robuuste maatregelen te nemen om de beleidsdoelstellingen te verwezenlijken — waarbij het kader voor de sociale dialoog in ondernemingen wordt versterkt —, en, anderzijds, het behoud van de aard van het instrument en de bepalingen van de richtlijn die in het verleden doeltreffend zijn gebleken.

- **Keuze van het instrument**

Op grond van de relevante rechtsgrondslag kunnen bindende minimumvoorschriften alleen in de vorm van richtlijnen worden vastgesteld. Ook niet-bindende instrumenten werden overwogen, zoals een mededeling van de Commissie met interpretatieve richtsnoeren of aanbevelingen van de Commissie over handhaving door de lidstaten. Dergelijke alternatieven werden echter minder doeltreffend en efficiënt geacht dan een gerichte herziening van de richtlijn.

3. EVALUATIE, RAADPLEGING VAN BELANGHEBBENDEN EN EFFECTBEOORDELING

- **Evaluatie van bestaande wetgeving en controle van de resultaatgerichtheid ervan**

De Commissie heeft in 2018 een [evaluatie](#) van de richtlijn gepubliceerd. De evaluatie bevestigde de EU-meerwaarde van de richtlijn en de verbeteringen die deze had aangebracht in de kwaliteit en de omvang van de informatieverstrekking aan werknemers. Alle belanghebbenden beschouwden de richtlijn als relevant beschouwd, en de sociale partners erkenden de noodzaak van transnationale dialoog. In de evaluatie werd geconcludeerd dat de richtlijn geen administratieve, financiële en juridische verplichtingen oplegt die een onredelijke belasting voor ondernemingen zouden vormen.

Uit de evaluatie is echter ook gebleken dat de raadpleging van EOR's soms ondoeltreffend is, dat EOR's in sommige lidstaten worden geconfronteerd met belemmeringen bij de toegang tot de rechter en dat er in sommige lidstaten geen doeltreffende rechtsmiddelen en doeltreffende en afschrikkende sancties bestaan¹⁵. In reactie hierop heeft de Commissie niet-wetgevende maatregelen genomen: de voortzetting van de financiële steun voor projecten van de sociale

¹⁴ SWD(2024) xxx, punt 7.4.

¹⁵ SWD(2018) 187, blz. 15.

partners, de voorstelling van een handboek voor mensen die beroepsmatig met EOR's te maken hebben¹⁶ en het aangaan van een gestructureerde dialoog met de lidstaten over handhaving¹⁷. Deze maatregelen hebben de vastgestelde problemen niet opgelost.

- **Raadpleging van belanghebbenden**

Overeenkomstig artikel 154 VWEU heeft de Commissie de Europese sociale partners in een eerste en een tweede fase geraadpleegd om hun standpunten in te winnen, ten eerste over de noodzaak en de mogelijke richting van een optreden van de EU om de uitdagingen in verband met de werking van de EOR's aan te pakken, en vervolgens over de inhoud van het overwogen voorstel. Vier vakbondsorganisaties en acht werkgeversorganisaties hebben gereageerd op de [eerste](#) en [tweede](#) fase van de raadpleging. In het kader van de tweede fase van de raadpleging hebben de werkgeversorganisaties zich bereid verklaard deel te nemen aan de onderhandelingen over een in artikel 155 VWEU bedoelde overeenkomst; de werknemersorganisaties, met uitzondering van CEC European Managers, hebben dat niet gedaan.

Algemeen genomen achten vakbonden een juridisch bindende herziening van de richtlijn noodzakelijk, terwijl de werkgeversorganisaties zich meestal tegen een herziening kanten, omdat zij de richtlijn geschikt achten voor het beoogde doel en waarschuwen voor extra regelgevingslast voor de bedrijven. Meer bepaald:

- De vakbonden zijn van mening dat de vrijstellingen van het toepassingsgebied van de richtlijn tot een ongelijk speelveld en juridische complexiteit leiden, en moeten worden afgeschaft. Werkgeversorganisaties voeren aan dat het passend is de vrijstellingen te handhaven, waarbij de nadruk wordt gelegd op de autonomie van de partijen en de noodzaak om goed functionerende bestaande informatie- en raadplegingsregelingen te behouden.
- Wat de instellingsprocedure van nieuwe EOR's betreft, verklaren de vakbonden dat het hoofdbestuur vaak de start van de onderhandelingen vertraagt. De vakbonden onderstrepen ook de noodzaak om te zorgen voor passende middelen en ondersteuning door deskundigen van erkende vakbondsorganisaties in de procedure. Werkgeversorganisaties voeren aan dat de instelling van EOR's naar behoren verloopt.
- Belanghebbenden aan beide zijden van de arbeidsverhoudingen erkennen het probleem van de onevenwichtige samenstelling van de EOR's wat vrouwen en mannen betreft, met name in door mannen gedomineerde sectoren zoals de productie en de bouw, waarin de meeste EOR's zijn opgericht. Zij uiten echter hun bezorgdheid over de praktische haalbaarheid van de invoering van een bindend quotum om een evenwichtige samenstelling wat vrouwen en mannen betreft, te waarborgen.
- Wat de praktische werking van het transnationale informatie- en raadplegingskader betreft, zijn de vakbonden van mening dat de richtlijn onvoldoende juridische

¹⁶ De werkzaamheden met betrekking tot het handboek werden in april 2019 opgeschort na een weigering van de vakbondsorganisaties op EU-niveau om deel te nemen aan een groep van deskundigen die daaraan zou bijdragen.

¹⁷ De diensten van de Commissie hebben in 2019 in verband met handhaving en sancties een vergadering gehouden met deskundigen van de lidstaten, en in 2022 werd een inbreukprocedure met betrekking tot het Ierse handhavingssysteem ingeleid, die nog loopt.

duidelijkheid biedt over essentiële voorschriften inzake raadpleging, zoals de reikwijdte van transnationale kwesties en de noodzaak om te zorgen voor een goede follow-up van adviezen van de EOR's. Zij zijn dan ook voorstander van bindende maatregelen om deze voorschriften te verduidelijken en uit te breiden. Bovendien stellen zij dat de vertrouwelijkheidsverplichting vaak in grote mate wordt toegepast door het bestuur en stellen zij dat de EOR's niet over voldoende middelen beschikken (bijvoorbeeld voor advies van deskundigen, opleiding of juridische kosten). Werkgeversorganisaties zijn daarentegen van mening dat het huidige concept van transnationale kwesties geschikt is voor het beoogde doel en in de praktijk geen aanleiding geeft tot geschillen die verder gaan dan wat redelijkerwijs kan worden verwacht in een bedrijfsomgeving. Zij stellen dat veel EOR-overeenkomsten reeds voorzien in specifieke termijnen voor informatie en raadpleging en in een formele reactie van het bestuur op adviezen van de EOR's. De werkgevers benadrukken dat extra kosten moeten worden vermeden en dringen aan op een verlichting van de administratieve en financiële lasten voor ondernemingen door het bevorderen van online vergaderingen van de EOR's.

- Wat sancties en rechtsmiddelen betreft, zijn de vakbonden van mening dat de EOR's in sommige lidstaten onvoldoende toegang hebben tot de rechter en dat de richtlijn geen doeltreffende handhaving waarborgt. Zij verzoeken om strengere bepalingen, met inbegrip van specifieke drempels voor financiële sancties tot 4 % van de wereldwijde omzet, alsook om bevelen tot opschorting van bestuursbeslissingen. De werkgevers voeren daarentegen aan dat de bestaande regels toereikend zijn en dat het beperkte aantal rechtszaken niet te wijten is aan een gebrek aan toegang tot de rechter, maar aan het feit dat de meeste EOR's naar behoren werken. Zij waarschuwen tegen onevenredige sancties en het risico dat de besluitvorming van ondernemingen wordt vertraagd.

Parallel met de formele raadpleging van de sociale partners op basis van het Verdrag zijn in het kader van de ondersteunende studie¹⁸ uitgebreide raadplegingsactiviteiten uitgevoerd, waarbij inzichten werden verzameld van een gevarieerde groep belanghebbenden, waaronder beleidsmakers, vertegenwoordigers van EOR's, het bestuur van ondernemingen met een communautaire dimensie en juridische en academische deskundigen. Deze activiteiten bestonden uit:

- een gerichte online enquête onder vertegenwoordigers van besturen en werknemers in bedrijven met EOR's;
- semigestructureerde interviews met belanghebbenden;
- workshops voor het verzamelen van bewijsmateriaal met vertegenwoordigers van besturen en werknemers.

Deze activiteiten bevestigden grotendeels de input die tijdens de raadpleging van de sociale partners werd ontvangen en leverden verdere gedetailleerde informatie op die is verwerkt in de omschrijving en de beoordeling van beleidsopties.

Er is geen openbare raadpleging gehouden over dit initiatief. Gezien de specifieke en technische aard van de relevante kwesties en opties leent het initiatief zich niet voor het verzamelen van de standpunten van het grote publiek. Het initiatief is alleen van rechtstreeks

¹⁸ ICF(2023), Study exploring issues and possible solutions in relation to the Recast Directive 2009/38/EC on European Works Council.

belang voor de belanghebbenden waarop de hierboven beschreven raadplegingsactiviteiten betrekking hebben, terwijl indirecte gevolgen voor andere belanghebbenden of het grote publiek te beperkt zijn om op zinvolle wijze te worden onderworpen aan een algemene openbare raadpleging.

- **Bijeenbrengen en gebruik van expertise**

Diverse studies van externe deskundigen zijn verwerkt in de effectbeoordeling: de [studie ter ondersteuning van de evaluatie van de richtlijn](#), de nieuwe studie om bewijsmateriaal te verzamelen ter ondersteuning van de effectbeoordeling, vergelijkende juridische evaluaties van nationale bepalingen tot omzetting van de richtlijn, en [casestudies](#) waarin uitdagingen en oplossingen met betrekking tot EOR's worden onderzocht. Voor meer informatie over het bijeenbrengen en benutten van expertise, zie bijlage I bij de effectbeoordeling. In de effectbeoordeling wordt verwezen naar aanvullende wetenschappelijke bronnen.

Ook werd rekening gehouden met de [resolutie van het Europees Parlement van 2021 over democratie op het werk](#) en de [initiatiefresolutie van 2023 over de herziening van de richtlijn inzake de instelling van een Europese ondernemingsraad](#), in samenhang met de desbetreffende [beoordeling van de EU-meerwaarde](#) van de onderzoeksdienst van het Parlement.

Bovendien ondersteunden ad-hocgegevensverzamelingen van [Eurostat](#) en van het EVI (uit de [EWC-databank van het EVI](#) en de [enquête van het EVI van 2018](#) onder vertegenwoordigers van EOR's en ondernemingsraden van een Europese vennootschap) de effectbeoordeling.

- **Effectbeoordeling**

Dit voorstel gaat vergezeld van een effectbeoordeling¹⁹, die op 29 november 2023 met de Raad voor regelgevingstoetsing is besproken. De Raad voor regelgevingstoetsing heeft een positief advies met opmerkingen²⁰ uitgebracht, waarmee is rekening gehouden door:

- de doelstellingen van het initiatief en de beleidsopties te verduidelijken, met name de wisselwerking ervan met andere nationale en EU-regels inzake de informatie en raadpleging van werknemers;
- de evenredigheidsbeoordeling en de beoordeling van de kosten en baten, met inbegrip van de gevolgen voor het concurrentievermogen, te verbeteren;
- mogelijke totale kostenbereiken te ontwikkelen op basis van hypothetische scenario's met betrekking tot het aantal oprichtingen van EOR's in momenteel vrijgestelde ondernemingen, de noodzaak om opnieuw te onderhandelen over bestaande overeenkomsten om rekening te houden met de herziene minimumvoorschriften, en de mogelijke marginale stijging van de huishoudelijke kosten van EOR's als gevolg van het initiatief;
- vooraf de beperkingen inzake gegevens en onzekerheden te erkennen die van invloed zijn op de degelijkheid van de analyse.

Om een evenredige en gerichte effectbeoordeling te waarborgen, was de analyse gericht op inhoudelijke beleidsmaatregelen die naar verwachting aanzienlijke gevolgen zullen hebben voor belanghebbenden. Verduidelijkingen en kleine aanpassingen van Richtlijn 2009/38/EG werden aangemerkt als begeleidende maatregelen en werden niet afzonderlijk beoordeeld.

¹⁹ SWD(2024) xxx. Zie de samenvatting [\[Link to be provided\]](#).
²⁰ [\[Link to the RSB opinion\]](#).

Begeleidende maatregelen worden over het algemeen geacht de gevolgen van de opties te versterken zonder significante, op zichzelf staande gevolgen te hebben.

Op grond van de kwantitatieve en kwalitatieve analyse van de gevolgen zal de voorkeursoptie naar verwachting de volgende belangrijkste voordelen hebben:

- De huidige 678 ondernemingen met actieve EOR-overeenkomsten en hun ongeveer 11,3 miljoen werknemers in de EU, alsook de partijen bij toekomstige EOR-overeenkomsten, zouden baat hebben bij een grotere duidelijkheid van de wettelijke voorschriften, waardoor het risico op geschillen en de daarmee gepaard gaande kosten naar verwachting zal afnemen.
- Door vrijstellingen van het toepassingsgebied van de richtlijn te schrappen, zouden de ongeveer 5,4 miljoen werknemers in de EU/EER (en hun vertegenwoordigers) of het bestuur van de momenteel vrijgestelde ondernemingen met “vrijwillige overeenkomsten” (323) het recht krijgen om te verzoeken om de oprichting van een EOR om te profiteren van een gelijke toepassing van minimumrechten en -verplichtingen die uit hoofde van het EU-recht afdwingbaar zijn. Samen met het bestuur zouden zij er ook voor kunnen kiezen goed functionerende vrijwillige overeenkomsten te behouden. In het kader van verzoeken om een nieuwe EOR op te richten, krijgen werknemersvertegenwoordigers een duidelijk recht op vergoeding van hun redelijke juridische kosten en meer rechtszekerheid met betrekking tot de verplichting van het bestuur om binnen zes maanden onderhandelingen te openen. Het personeel van ondernemingen met een communautaire dimensie zou ook baat hebben bij een evenwichtigere samenstelling van de EOR's wat vrouwen en mannen betreft, hetgeen naar verwachting zou bijdragen tot billijkere ondernemingsbeslissingen en positieve gevolgen zou hebben op de algemene prestaties van ondernemingen.
- Tijdens het informatie- en raadplegingsproces zouden EOR's die op grond van een overeenkomstige bepaling in hun overeenkomst met het bestuur nog geen recht hebben op een tijdig met redenen omkleed antwoord van het bestuur op hun advies, een dergelijk recht krijgen. Dit zal hen helpen een echte dialoog aan te gaan met het hoofdbestuur over transnationale kwesties. Deze dialoog wordt ook vergemakkelijkt door verduidelijkingen van het essentiële concept van transnationale kwesties, dat de reikwijdte van de informatie- en raadplegingsactiviteiten van de EOR's bepaalt, en door de duidelijkere voorwaarden voor de toepassing van verplichtingen inzake vertrouwelijkheid. Voor EOR's, BOG's en werknemersvertegenwoordigers die momenteel niet over doeltreffende rechtsmiddelen beschikken om al hun rechten uit hoofde van de richtlijn af te dwingen, zou het initiatief de toegang tot de rechter verbeteren.

De grotere doeltreffendheid en kwaliteit van de transnationale sociale dialoog in ondernemingen met een communautaire dimensie zou ondernemingen in staat kunnen stellen met meer kennis van zaken strategische beslissingen te nemen en het wederzijds vertrouwen tussen het bestuur en de werknemers kunnen versterken, hetgeen potentiële positieve gevolgen voor het concurrentievermogen zou kunnen hebben. Dergelijke gevolgen zijn echter onzeker en kunnen — bij gebrek aan degelijk bewijsmateriaal — niet op betrouwbare wijze worden ingeschat, gezien de wisselwerking tussen de betrokkenheid van werknemers op nationaal en transnationaal niveau en het niet-bindende karakter van de adviezen van de EOR's.

De voorkeursoptie zou de volgende kosten met zich meebrengen:

- In de momenteel vrijgestelde ondernemingen met “vrijwillige overeenkomsten” zou het hoofdbestuur onderhandelingen over een nieuwe EOR kunnen of moeten openen indien de werknemers daarom verzoeken in overeenstemming met de richtlijn. De gemiddelde eenmalige kosten van onderhandelingen over een nieuwe EOR-overeenkomst worden geraamd op ongeveer 148 000 EUR per onderhandeling. In het algemeen zullen ondernemingen tijdens onderhandelingen of heronderhandelingen waarbij een BOG betrokken is, wettelijk verplicht zijn om, naast andere kosten in de oprichtingsfase, ook redelijke juridische kosten te dekken. Waar nodig om de bestaande EOR-overeenkomsten af te stemmen op de herziene voorschriften (bijvoorbeeld om de uitgaven van EOR’s voor juridisch of deskundig advies en opleiding te dekken), zou het hoofdbestuur opnieuw moeten onderhandelen²¹. In een aanzienlijk aantal gevallen kan echter worden verwacht dat de nodige aanpassingen van EOR-overeenkomsten zullen plaatsvinden in het kader van regelmatige heronderhandelingen, die gemiddeld om de vijf jaar plaatsvinden en die geen of slechts zeer beperkte extra kosten met zich meebrengen ten opzichte van het referentiescenario. Ondernemingen zouden ook te maken kunnen krijgen met een marginale stijging van de terugkerende jaarlijkse kosten van het beheer van een EOR (van gemiddeld ongeveer 300 000 EUR per jaar per EOR volgens het referentiescenario), bijvoorbeeld met betrekking tot de verplichting om een met redenen omkleed antwoord aan de EOR te geven en de beoogde verduidelijkingen met betrekking tot de vergoeding van de juridische kosten²². Ten slotte zouden de ondernemingen in geval van niet-nakoming van verplichtingen het risico lopen op hogere financiële sancties. Naar verwachting zullen er echter weinig juridische geschillen zijn en weinig sancties worden opgelegd, en de sancties zouden voldoen aan het evenredigheidsbeginsel.
- Wanneer de kwantificeerbare eenheidskosten worden vergeleken met de omzet van de betrokken ondernemingen en rekening wordt gehouden met de voorspelde trends, zullen de economische kosten van de voorkeursoptie naar verwachting verwaarloosbaar zijn en blijven²³.

Aangezien ondernemingen met EOR’s voornamelijk geconcentreerd zijn in de metaal-, diensten-, chemische, bouw-, voedings-, landbouw- en toerismesector, zullen de vastgestelde sociale en economische gevolgen op alle beleidsterreinen ook in de eerste plaats in die sectoren optreden. Bovendien zijn de meeste EOR’s vanwege de geografische spreiding van het hoofdkantoor²⁴ van deze ondernemingen ingesteld krachtens de nationale wetgeving van zeven lidstaten, namelijk Duitsland, Frankrijk, Zweden, Nederland, Ierland en Italië.

²¹ De gemiddelde kosten van heronderhandelingen konden niet op betrouwbare wijze worden gekwantificeerd. Er zijn aanwijzingen dat een heronderhandelingsproces korter is dan het proces voor het instellen van een nieuwe EOR, terwijl er in complexe gevallen ook meerdere vergaderingen nodig kunnen zijn. Op basis van het beschikbare bewijsmateriaal was het mogelijk bepaalde kosten in verband met vergaderingen tussen vertegenwoordigers van het bestuur en de EOR’s te kwantificeren voor de heronderhandeling van bestaande overeenkomsten (ca. 18 400 EUR per vergadering).

²² Voor nadere uitleg over de factoren die van invloed kunnen zijn op de huishoudelijke kosten in verband met EOR’s, zie blz. 30 e.v. en bijlage 12 bij de effectbeoordeling bij dit initiatief (SWD...).

²³ Zie bijlage 5 bij de effectbeoordeling.

²⁴ De EOR’s vertegenwoordigen de Europese werknemers van een multinationale onderneming, ongeacht of deze haar hoofdkantoor binnen of buiten de EU heeft. Indien het hoofdkantoor van de ondernemingen buiten de EU is gevestigd, moeten de EOR’s onder de rechtsbevoegdheid van een lidstaat van de EU/EER zijn ingesteld. Het grootste aantal EOR’s is gevestigd in multinationale ondernemingen met hoofdkantoor in de US (170), DE (124), FR (102), UK (92), SE (69), NL (58), CH (48), IT (38), FI (37), BE (36), JP (31).

Niettemin zouden de beleidsopties gevolgen hebben voor werknemers in alle lidstaten waar de onderneming actief is, omdat zij door de EOR's worden vertegenwoordigd.

Het initiatief zal geen relevante of voorzienbare gevolgen hebben voor consumenten, kleine en middelgrote ondernemingen (kmo's)²⁵ of het milieu²⁶.

De doeltreffendheid, efficiëntie, samenhang en evenredigheid van de beleidsopties in verband met dezelfde beleidsdoelstelling zijn wat de effecten ervan betreft, vergeleken om de voorkeursoptie vast te stellen, rekening houdend met de noodzakelijke afwegingen tussen de verschillende benaderingen.

In punt 5 en bijlage 11 bij de effectbeoordeling bij dit initiatief worden alternatieve maatregelen beschreven die in het algemeen minder doeltreffend, efficiënt, coherent en evenredig zijn bevonden en daarom niet als onderdeel van de voorkeursoptie zijn overgenomen.

- **Resultaatgerichtheid en vereenvoudiging**

De evaluatie van 2018 bevestigde dat de minimumvoorschriften van Richtlijn 2009/38/EG geen verplichtingen inhouden die een onredelijke belasting voor ondernemingen zouden vormen. Door een procedureel kader voor transnationale informatie en raadpleging vast te stellen, biedt de richtlijn de sociale partners de autonomie om het eens te worden over passende oplossingen in het licht van hun specifieke behoeften en omstandigheden. Zo kunnen partijen bij EOR-overeenkomsten gebruikmaken van ICT-technologieën voor informatie- en raadplegingsdoeleinden en ervoor kiezen om bijvoorbeeld gebruik te maken van software voor onlinevergaderingen, geautomatiseerde vertaalhulpmiddelen of automatische transcriptie met spraaktechnologie om kosten te besparen en efficiëntiewinst te boeken. Het staat hen ook vrij om vereenvoudigde taalregelingen overeen te komen voor vergaderingen van de EOR's om de kosten van simultaanvertolking te verlagen. De richtlijn legt immers geen specifiek budget op voor de uitgaven van EOR's, met name voor advies van deskundigen of opleiding, maar bevat een algemene verplichting voor de onderneming om te zorgen voor de middelen die nodig zijn om de EOR's in staat te stellen de uit de richtlijn voortvloeiende rechten uit te oefenen.

Ten opzichte van dit referentiescenario is de ruimte voor lastenvermindering door dit initiatief beperkt. Zoals hierboven vermeld, zal het initiatief slechts verwaarloosbare kosten met zich meebrengen voor ondernemingen met een communautaire dimensie, in verhouding tot hun omzet, en zal het potentiële — niet-kwantificeerbare — economische voordelen opleveren in verband met een betere kwaliteit van de sociale dialoog. Niettemin is — in overeenstemming

²⁵ Gezien de drempels die zijn vastgesteld in de definitie van “ondernemingen met een communautaire dimensie” in de herschikte richtlijn, zijn de voorschriften van de richtlijn niet van toepassing op kmo's. Zie bijlage 12, punt 1, van de effectbeoordeling voor uitleg waarom er ook geen voorzienbare indirecte gevolgen voor kmo's zijn.

²⁶ Hoewel de beoogde wijziging van de subsidiaire voorschriften om twee jaarlijkse plenaire vergaderingen te houden in plaats van één, kan leiden tot een toename van de koolstofemissies in verband met reizen naar fysieke vergaderingen, zullen de potentiële milieueffecten van deze maatregel naar verwachting onbeduidend zijn, gezien het kleine aantal EOR's waarvoor subsidiaire voorschriften gelden. Bovendien zou de verplichting om in EOR-overeenkomsten de vorm van de vergaderingen te specificeren, de sociale partners ertoe kunnen aanzetten om systematischer onlinevergaderingen te overwegen, wat tot emissiereducties kan leiden. De bestaande regels bieden al de mogelijkheid om vergaderingen op afstand te houden als de partijen daarmee instemmen. Zie bijlage 12, punt 1, van de effectbeoordeling voor een gedetailleerde toelichting van de redenen.

met de bezorgdheid die bedrijfsorganisaties in de raadpleging van de sociale partners hebben geuit — bij het ontwerp en de beoordeling van de maatregelen rekening gehouden met de noodzaak om de kosten en administratieve lasten voor ondernemingen te beperken, en mede op grond daarvan werden opties zoals een verplichting om door de EOR gemaakte juridische kosten onbeperkt te financieren, uitgesloten.

Het voorstel brengt geen nalevingskosten voor kmo's met zich mee, aangezien de beoogde beleidsmaatregelen niet van toepassing zouden zijn op kmo's en er geen indirecte gevolgen voor kmo's te verwachten zijn.

- **Grondrechten**

Door de doeltreffendheid van het kader voor transnationale informatie en raadpleging te verbeteren, versterkt het voorstel het grondrecht van werknemers op voorlichting en raadpleging binnen de onderneming (artikel 27 van het Handvest van de grondrechten van de EU). In overeenstemming met het recht op collectieve onderhandelingen (artikel 28 van het Handvest) handhaaft het voorstel het beginsel van autonomie van de partijen, op grond waarvan het aan de werknemersvertegenwoordigers en het bestuur van de onderneming is om de aard, de samenstelling, de functie, de werkwijze, de procedures en de financiële middelen van de EOR's te bepalen die hen gezien hun specifieke omstandigheden het best uitkomen. De invoering van doelstellingen voor een evenwichtige samenstelling van EOR's wat vrouwen en mannen betreft, zal de gelijkheid van vrouwen en mannen bevorderen (artikel 23 van het Handvest). Het voorstel versterkt ook het recht op een doeltreffende voorziening in rechte (artikel 47 van het Handvest) tegen inbreuken op rechten uit hoofde van Richtlijn 2009/38/EG. Indirect kunnen positieve effecten op de arbeidsomstandigheden worden bereikt, in overeenstemming met het recht van werknemers op gezonde, veilige en waardige arbeidsomstandigheden (artikel 31 van het Handvest). Het initiatief is ook in overeenstemming met de vrijheid van ondernemerschap (artikel 16 van het Handvest), aangezien het de mogelijkheid van het bestuur om doeltreffend beslissingen te nemen in stand houdt en onnodige lasten voor ondernemingen voorkomt.

4. GEVOLGEN VOOR DE BEGROTING

Het voorstel vergt geen extra middelen uit de begroting van de Europese Unie.

5. OVERIGE ELEMENTEN

- **Uitvoeringsplanning en regelingen betreffende controle, evaluatie en rapportage**

De lidstaten moeten de wijzigingen van Richtlijn 2009/38/EG binnen een jaar na de inwerkingtreding van de voorgestelde wijzigingsrichtlijn in hun nationale wetgeving omzetten. De toepassing van de herziene voorschriften zou met twee jaar worden uitgesteld om de partijen bij EOR-overeenkomsten voldoende tijd te geven om zo nodig te onderhandelen over aanpassingen.

De vooruitgang bij de verwezenlijking van de doelstellingen van het initiatief zal worden gemonitord aan de hand van een reeks kernindicatoren in verband met de beleidsdoelstellingen. Deze indicatoren en de bijbehorende gegevensbronnen zijn gespecificeerd in bijlage 13 bij de effectbeoordeling.

- **Toelichtende stukken (bij richtlijnen)**

In het kader van de omzettingsprocedure zullen de lidstaten de Commissie in kennis moeten stellen van de middelen waarmee EOR's, BOG's en werknemersvertegenwoordigers gerechtelijke en, in voorkomend geval, administratieve procedures kunnen inleiden met betrekking tot elk van de rechten uit hoofde van Richtlijn 2009/38/EG. Bovendien zijn de algemene regels betreffende de omzetting van richtlijnen van toepassing. De lidstaten moeten met name voldoende duidelijke en nauwkeurige informatie verstrekken over de maatregelen tot omzetting van het voorstel²⁷. Om aan deze verplichting van rechtszekerheid te voldoen en ervoor te zorgen dat de bepalingen van de voorgestelde wijzigingsrichtlijn op hun gehele grondgebied volledig worden omgezet, moeten de lidstaten aangeven met welke nationale bepaling of bepalingen elke bepaling van de richtlijn wordt omgezet.

- **Artikelsgewijze toelichting**

Wijzigingen van het begrip “transnationale kwesties” (artikel 1, lid 4, van Richtlijn 2009/38/EG)

Om het begrip “transnationale kwesties” te verduidelijken, wordt een vermoeden van transnationaliteit vastgesteld dat niet alleen betrekking heeft op gevallen waarin redelijkerwijs kan worden verwacht dat door het bestuur overwogen maatregelen gevolgen zullen hebben voor werknemers in meer dan één lidstaat, maar ook op gevallen waarin redelijkerwijs kan worden verwacht dat dergelijke maatregelen gevolgen zullen hebben voor werknemers in slechts één lidstaat en dat de gevolgen van die maatregelen gevolgen zullen hebben voor werknemers in ten minste één andere lidstaat, zoals momenteel uiteengezet in overweging 16 van de richtlijn. De gerichte verduidelijking heeft tot doel de bestaande onzekerheid aan te pakken en het risico op geschillen te verminderen, terwijl het onderscheid met nationale kwesties wordt behouden om conflicten met nationale procedures voor informatie en raadpleging te voorkomen.

Wijzigingen van de definities van “informatie” en “raadpleging” (artikel 2, lid 1, punten f) en g), en artikel 9 van Richtlijn 2009/38/EG; punt 1, a), derde alinea van bijlage I)

De bestaande definities van “informatie” en “raadpleging” specificeren niet alleen de betekenis van deze termen voor de toepassing van Richtlijn 2009/38/EG, maar omvatten ook normatieve voorschriften. Overeenkomstig de regels voor het opstellen van wetgeving en omwille van de samenhang en de juridische duidelijkheid zullen die voorschriften in plaats daarvan in artikel 9 worden vastgelegd. De inhoudelijke wijzigingen hebben betrekking op de voorschriften inzake raadpleging: In artikel 9 wordt gespecificeerd dat raadpleging de werknemersvertegenwoordigers in staat moet stellen om vóór de vaststelling van de beslissing een advies uit te brengen en dat het hoofdbestuur op een dergelijk advies een met redenen omkleed schriftelijk antwoord moet geven voordat het zijn beslissing over de voorgestelde maatregel neemt. De subsidiaire voorschriften van bijlage I bij Richtlijn 2009/38/EG worden dienovereenkomstig aangepast.

Wijzigingen betreffende de oprichting, de samenstelling en de middelen van BOG's (artikelen 5 en 7 van Richtlijn 2009/38/EG en bijlage I, punten 5 en 6, laatste alinea)

In artikel 5, lid 2, punt b), van Richtlijn 2009/38/EG wordt een verplichting ingevoegd om de leden van de BOG op zodanige wijze te kiezen of te benoemen dat er een evenwichtige

²⁷ Arrest van het Hof van Justitie van 8 juli 2019, Commissie/België, [C-543/17](#), ECLI:EU:C:2019:573, punt 59.

samenstelling is wat vrouwen en mannen betreft. In artikel 5, lid 6, eerste alinea, wordt verduidelijkt dat de uitgaven in verband met de onderhandelingen, die ten laste komen van het hoofdbestuur, de redelijke kosten van de BOG voor rechtsbijstand, vertegenwoordiging in rechte en gerechtelijke procedures omvatten. Bovendien wordt de laatste zin van artikel 5, lid 6, tweede alinea, geschrapt omdat het niet nodig is te verwijzen naar de mogelijkheid van de lidstaten om de kosten te beperken tot één deskundige, aangezien in de eerste zin van dezelfde alinea reeds is bepaald dat zij budgettaire voorschriften betreffende de werking van de BOG kunnen vaststellen, met inachtneming van het beginsel dat de uitgaven in verband met de goede uitvoering van de taken van de BOG ten laste moeten komen van het hoofdbestuur. Ten slotte wordt artikel 7, lid 1, tweede streepje, verduidelijkt door een verwijzing naar het feit dat de eerste vergadering van de BOG niet is bijeengeroepen in plaats van naar de weigering van het hoofdbestuur om onderhandelingen te openen.

Wijzigingen betreffende de inhoud van EOR-overeenkomsten waarover de partijen moeten onderhandelen (artikel 6, lid 2, van Richtlijn 2009/38/EG)

De partijen bij EOR-overeenkomsten zullen moeten aangeven welke financiële en materiële middelen aan EOR's moeten worden toegewezen, ten minste met betrekking tot de inschakeling van deskundigen, juridische kosten en opleiding. Bovendien moeten zij ook de vorm van vergaderingen van de EOR's specificeren, die virtuele vormen kunnen omvatten indien de partijen daarmee instemmen. Om de doeltreffendheid van bestaande EOR's te verbeteren, gelden de nieuwe voorschriften inzake financiële en materiële middelen en de vorm van vergaderingen van de EOR's ook voor reeds bestaande EOR-overeenkomsten, die daarom wellicht moeten worden aangepast. Daarin voorziet een nieuwe alinea in artikel 6, lid 2. Tijdens de overgangperiode moeten de partijen bij bestaande EOR-overeenkomsten nagaan of zij voldoen aan de herziene voorschriften van deze richtlijn en, indien dit niet het geval is, opnieuw onderhandelen over deze overeenkomsten om het risico op juridische geschillen te vermijden zodra de herziene voorschriften van toepassing worden. Mochten dergelijke heronderhandelingen niet succesvol zijn, dan zijn de subsidiaire voorschriften in de bijlage bij de richtlijn van toepassing.

Wijzigingen betreffende een evenwichtige samenstelling van de EOR's wat vrouwen en mannen betreft (artikel 6, lid 2, van Richtlijn 2009/38/EG)

Bij de onderhandelingen over nieuwe EOR-overeenkomsten of bij de heronderhandeling van bestaande overeenkomsten zullen de partijen krachtens een nieuw lid dat wordt toegevoegd aan artikel 6, lid 2, van Richtlijn 2009/38/EG de nodige regelingen moeten vaststellen om, voor zover mogelijk, de EOR's en, in voorkomend geval, het beperkt comité evenwichtig samen te stellen wat vrouwen en mannen betreft. Er moet naar worden gestreefd 40 % van de zetels in de EOR — of het beperkt comité — toe te wijzen aan vrouwen en 40 % aan mannen. Dezelfde doelstelling komt tot uiting in bijlage I bij Richtlijn 2009/38/EG voor nieuw opgerichte EOR's op basis van subsidiaire voorschriften. In het licht van de relevante rechtspraak van het Hof van Justitie van de EU inzake positieve actie²⁸ is het streefcijfer van 40 % van toepassing op voorwaarde dat het juridisch en feitelijk haalbaar is en het geen afbreuk doet aan de nationale wetgeving inzake de verkiezing van werknemersvertegenwoordigers.

²⁸ Arrest van het Hof van Justitie van 28 maart 2000, Badeck e.a., [C-158/97](#), ECLI:EU:C:2000:163.

Wijzigingen betreffende het aantal plenaire vergaderingen van EOR's op basis van subsidiaire voorschriften (bijlage I, punt 2, van Richtlijn 2009/38/EG)

De herziene subsidiaire voorschriften vereisen per jaar twee — in plaats van één — plenaire vergaderingen tussen de EOR's en het hoofdbestuur.

Wijzigingen betreffende buitengewone vergaderingen van EOR's op basis van subsidiaire voorschriften (bijlage I, punt 3, eerste en tweede alinea van Richtlijn 2009/38/EG)

De formulering van de subsidiaire voorschriften in punt 3 van bijlage I bij Richtlijn 2009/38/EG wordt aangepast om, ten eerste, te verduidelijken dat de informatie en raadpleging van EOR's op basis van die voorschriften in beginsel moeten plaatsvinden tijdens de plenaire vergaderingen, indien mogelijk, en alleen tijdens buitengewone vergaderingen indien dit spoedeisend is. Ten tweede wordt verduidelijkt dat de informatie tijdig moet worden verstrekt, en ten derde dat de leden van de EOR's het recht hebben om deel te nemen aan buitengewone vergaderingen met het beperkt comité indien zij werknemers vertegenwoordigen die mogelijk rechtstreeks betrokken zijn bij het onderwerp van dergelijke vergaderingen.

Wijzigingen betreffende de middelen die ter beschikking staan van EOR's op basis van subsidiaire voorschriften (bijlage I, punten 5 en 6, van Richtlijn 2009/38/EG)

In punt 5 van bijlage I wordt verduidelijkt dat de deskundigen die EOR's of beperkte comités op basis van subsidiaire voorschriften bijstaan vakbondsvertegenwoordigers kunnen omvatten, en dat dergelijke deskundigen op verzoek van de EOR of het beperkt comité als adviseur moeten worden toegelaten om aanwezig te zijn op vergaderingen. In punt 6 van bijlage I wordt verduidelijkt dat de huishoudelijke uitgaven van EOR's die door het hoofdbestuur moeten worden gedragen, redelijke juridische kosten omvatten, die vooraf aan het hoofdbestuur moeten worden gemeld. Voorts wordt in bijlage I, punt 6, laatste alinea, de tweede zin geschrapt om de hierboven in verband met artikel 5, lid 6, van Richtlijn 2009/38/EG uiteengezette redenen.

Wijzigingen betreffende de behandeling of het niet verstrekken van vertrouwelijke informatie (artikel 8 van Richtlijn 2009/38/EG)

De bepalingen betreffende het vertrouwelijk verstrekken van informatie en het niet verstrekken van bepaalde informatie zijn in afzonderlijke artikelen opgenomen om een duidelijker structuur te waarborgen. Bovendien moet het hoofdbestuur, wanneer het vertrouwelijk informatie verstrekt, de leden van de BOG of van de EOR of de werknemersvertegenwoordigers in het kader van een procedure voor informatieverstrekking en raadpleging tegelijkertijd informeren over de redenen die de vertrouwelijkheid van de uitgewisselde informatie rechtvaardigen. De verplichting om vertrouwelijke informatie niet te onthullen vervalt wanneer, in overleg met het bestuur, de door het bestuur aangevoerde motivering achterhaald is. Bovendien zal de mogelijkheid voor het hoofdbestuur om geen informatie te verstrekken, beperkt blijven tot gevallen waarin het verstrekken ervan de werking van de onderneming ernstig zou schaden. In een dergelijke situatie moet het hoofdbestuur de leden van de EOR of van de BOG of de werknemersvertegenwoordigers in kennis stellen van de redenen voor het niet verstrekken van informatie.

Wijzigingen betreffende de rol en de bescherming van de werknemersvertegenwoordigers (artikel 10 van Richtlijn 2009/38/EG)

Artikel 10, lid 1, van Richtlijn 2009/38/EG wordt aangepast om te verduidelijken dat niet alleen leden van de EOR, maar ook werknemersvertegenwoordigers, met inbegrip van leden

van de BOG en van de EOR, over de nodige middelen moeten beschikken om de uit deze richtlijn voortvloeiende rechten te doen gelden. In artikel 10, lid 2, wordt verduidelijkt dat leden van de EOR het recht en de nodige middelen moeten hebben om de relevante werknemersvertegenwoordigers vóór en na de vergaderingen met het hoofdbestuur te informeren over de transnationale procedure voor informatieverstrekking en raadpleging. In artikel 10, lid 3, tweede alinea, wordt verduidelijkt dat de verplichting om rechthebbenden uit hoofde van Richtlijn 2009/38/EG gelijkwaardige bescherming te verlenen, ook van toepassing is op bescherming tegen vergeldingsmaatregelen of ontslag. Ten slotte wordt in artikel 10, lid 4, verduidelijkt dat het hoofdbestuur de kosten en uitgaven moet dragen in verband met de opleiding die nodig is voor de uitoefening van de vertegenwoordigingstaken van de leden van de EOR en van de BOG, waarvan het hoofdbestuur vooraf in kennis moet worden gesteld.

Wijzigingen betreffende sancties en toegang tot de rechter (artikel 11 van Richtlijn 2009/38/EG)

De verplichting van de lidstaten om te voorzien in effectieve, afschrikkende en evenredige sancties — die momenteel wordt genoemd in overweging 36 van Richtlijn 2009/38/EG onder verwijzing naar de algemene beginselen van het Unierecht — zal worden vastgelegd in artikel 11 van Richtlijn 2009/38/EG. Om aan die verplichting te voldoen, moeten de lidstaten bij de vaststelling van sancties rekening houden met de ernst, de duur en de gevolgen van de overtreding en de vraag of de overtreding opzettelijk of uit onachtzaamheid is begaan; in het geval van financiële sancties wordt ook rekening gehouden met de omvang en financiële situatie van de onderneming of het concern waaraan sancties worden opgelegd (bijvoorbeeld de jaaromzet ervan) en met andere relevante criteria. In hetzelfde lid wordt een bepaling ingevoegd op grond waarvan de lidstaten ten minste in financiële sancties moeten voorzien voor inbreuken op de procedures voor informatie en raadpleging van artikel 9, leden 2 en 3. Dit belet hen niet om daarnaast andere vormen van sancties te handhaven of in te voeren. In artikel 11, lid 3, wordt in de eerste alinea een verwijzing naar de leden van de EOR en van de BOG ingevoegd, aangezien die bepaling zowel voor hen als voor de werknemersvertegenwoordigers relevant is. In hetzelfde lid wordt verder verduidelijkt dat de duur van de beroepsprocedure die geldt wanneer het hoofdbestuur vertrouwelijkheid vereist of informatie achterhoudt, verenigbaar moet zijn met de daadwerkelijke uitoefening van de informatie- en raadplegingsrechten uit hoofde van Richtlijn 2009/38/EG. Bovendien wordt aan artikel 11 een nieuwe bepaling toegevoegd om ervoor te zorgen dat eventuele verplichte procedures voor buitengerechtelijke schikking krachtens het nationale recht de toegang tot de rechter met betrekking tot de rechten uit hoofde van Richtlijn 2009/38/EG onverlet laten.

Afschaffing van vrijstellingen en regelingen voor de aanpassing van bestaande overeenkomsten aan de herziene voorschriften (artikel 14 van Richtlijn 2009/38/EG)

Artikel 14 van Richtlijn 2009/38/EG wordt geschrapt en vrijstellingen van het toepassingsgebied van Richtlijn 2009/38/EG worden afgeschaft. Bijgevolg zullen werknemers en werknemersvertegenwoordigers van ondernemingen of concerns met een communautaire dimensie die transnationale informatie- en raadplegingsovereenkomsten hebben gesloten vóór de omzetting van Richtlijn 94/45/EG (“vrijwillige overeenkomsten”), het recht hebben hun bestaande overeenkomsten te handhaven of, overeenkomstig artikel 5, lid 1, van Richtlijn 2009/38/EG, te verzoeken om de instelling van een EOR of een procedure voor informatieverstrekking en raadpleging om eerdere overeenkomsten te vervangen. Ondernemingen met overeenkomsten die tussen 5 juni 2009 en 5 juni 2011 zijn ondertekend of herzien, worden onderworpen aan de herziene verplichtingen die voortvloeien uit Richtlijn 2009/38/EG.

Een nieuwe bepaling in artikel 14 bis van het voorstel voorziet in de aanpassing van bestaande overeenkomstig de artikelen 5 en 6 van Richtlijn 94/45/EG of de artikelen 5 en 6 van Richtlijn 2009/38/EG gesloten overeenkomsten aan de herziene voorschriften van Richtlijn 2009/38/EG. De partijen bij dergelijke overeenkomsten krijgen de gelegenheid om te onderhandelen over de noodzakelijke aanpassingen gedurende de periode van twee jaar tussen de uiterste datum voor de omzetting van de wijzigingen van Richtlijn 2009/38/EG en de datum met ingang waarvan de herziene voorschriften van het nationale recht van toepassing worden. Deze overgangsregelingen zijn niet van toepassing op “vrijwillige overeenkomsten” die buiten het toepassingsgebied van de richtlijn zijn gesloten en worden toegepast. De gevolgen voor ondernemingen die dergelijke overeenkomsten sluiten, zijn hierboven beschreven in verband met de afschaffing van de vrijstellingen.

Omzetting en inwerkingtreding (artikel 2 van het voorstel)

De lidstaten moeten de wijzigingen van Richtlijn 2009/38/EG binnen een jaar na de inwerkingtreding van het voorstel omzetten. De toepassing van de omzettingsmaatregelen moet met twee jaar na de omzettingstermijn worden uitgesteld.

Gezien de bepalingen tot wijziging van artikel 11 van Richtlijn 2009/38/EG zijn de lidstaten verplicht de Commissie in kennis te stellen van de wijze waarop rechthebbenden in hun rechtsgebied gerechtelijke procedures en, in voorkomend geval, administratieve procedures kunnen inleiden met betrekking tot alle rechten uit hoofde van Richtlijn 2009/38/EG.

Vorstel voor een

RICHTLIJN VAN HET EUROPEES PARLEMENT EN DE RAAD

tot wijziging van Richtlijn 2009/38/EG wat betreft de instelling en werking van Europese ondernemingsraden en de doeltreffende handhaving van transnationale informatie- en raadplegingsrechten

(Voor de EER relevante tekst)

HET EUROPEES PARLEMENT EN DE RAAD VAN DE EUROPESE UNIE,

Gezien het Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie, en met name artikel 153, lid 2, punt b), in samenhang met artikel 153, lid 1, punt e),

Gezien het voorstel van de Europese Commissie,

Na toezending van het ontwerp van wetgevingshandeling aan de nationale parlementen,

Gezien het advies van het Europees Economisch en Sociaal Comité¹,

Gezien het advies van het Comité van de Regio's²,

Handelend volgens de gewone wetgevingsprocedure,

Overwegende hetgeen volgt:

- (1) Overeenkomstig artikel 27 van het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie moeten werknemers of hun vertegenwoordigers op alle passende niveaus tijdig en onder de voorwaarden waarin het recht van de Unie en de nationale wetgeving en praktijken voorzien, worden geïnformeerd en geraadpleegd. Beginsel 8 van de Europese pijler van sociale rechten bevestigt het recht van werknemers of hun vertegenwoordigers om te worden geïnformeerd en geraadpleegd over zaken die voor hen van belang zijn.
- (2) Wat transnationale kwesties betreft, beoogt Richtlijn 2009/38/EG van het Europees Parlement en de Raad³ praktische uitvoering te geven aan deze basisbeginselen door minimumvoorschriften vast te stellen voor de informatie en raadpleging van werknemers in ondernemingen en concerns met een communautaire dimensie.
- (3) Hoewel een in 2018 gepubliceerde evaluatie⁴ van Richtlijn 2009/38/EG in beginsel de meerwaarde en relevantie van de richtlijn bevestigde, werden ook tekortkomingen vastgesteld met betrekking tot bijvoorbeeld de doeltreffendheid van het

¹ PB C van , blz. .

² PB C van , blz. .

³ Richtlijn 2009/38/EG van het Europees Parlement en de Raad van 6 mei 2009 inzake de instelling van een Europese ondernemingsraad of van een procedure in ondernemingen of concerns met een communautaire dimensie ter informatie en raadpleging van de werknemers (PB L 122 van 16.5.2009, blz. 28, ELI: <http://data.europa.eu/eli/dir/2009/38/oj>).

⁴ [COM\(2018\) 292 final](#).

raadplegingsproces, de toegang tot de rechter, sancties en de interpretatie van bepaalde begrippen.

- (4) In 2023 heeft het Europees Parlement overeenkomstig artikel 225 van het Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie (VWEU) een initiatiefresolutie⁵ aangenomen met aanbevelingen betreffende een herziening van Richtlijn 2009/38/EG en heeft de Commissie overeenkomstig artikel 154 van het Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie de sociale partners in twee fasen geraadpleegd over de noodzaak en de inhoud van maatregelen om de tekortkomingen van die richtlijn aan te pakken. De Commissie heeft ook bewijsmateriaal verzameld door middel van een studie met een gerichte online enquête, interviews met belanghebbenden, workshops, een analyse van nationale rechtspraak en relevante bepalingen in de nationale wetgeving van de lidstaten.
- (5) Uit bewijsmateriaal blijkt dat rechtsonzekerheid met betrekking tot het begrip transnationale kwesties tot uiteenlopende interpretaties en geschillen heeft geleid. Om de rechtszekerheid te waarborgen en het risico op dergelijke geschillen te beperken, moet dat begrip worden verduidelijkt. Daarom is het passend te verduidelijken dat deze richtlijn niet enkel gevallen mag bestrijken waarin redelijkerwijs kan worden verwacht dat de door het bestuur overwogen maatregelen van invloed zullen zijn op werknemers in meer dan één lidstaat, maar ook gevallen waarin redelijkerwijs kan worden verwacht dat dergelijke maatregelen van invloed zullen zijn op werknemers in slechts één lidstaat maar dat de gevolgen van die maatregelen van invloed zullen zijn op werknemers in ten minste één andere lidstaat. Dit is noodzakelijk om ook gevallen te bestrijken waarin ondernemingen maatregelen overwegen, zoals al dan niet tijdelijke werkloosheid en ontslagen, die uitdrukkelijk gericht zijn op vestigingen in slechts één lidstaat, maar waarvan redelijkerwijs kan worden verwacht dat zij gevolgen zullen hebben voor werknemers in een andere lidstaat, bijvoorbeeld als gevolg van veranderingen in de grensoverschrijdende toeleveringsketen of productieactiviteiten, wanneer dergelijke maatregelen kunnen leiden tot aanzienlijke veranderingen in de organisatie van het werk of in de contractuele betrekkingen.
- (6) De definities van informatie en raadpleging in Richtlijn 2009/38/EG omvatten normatieve voorschriften. In plaats daarvan is het, omwille van de samenhang en de juridische duidelijkheid, passend die normatieve voorschriften vast te stellen in de artikelen waarin rechten en verplichtingen worden vastgelegd.
- (7) Leden van bijzondere onderhandelingsgroepen kunnen juridisch advies of vertegenwoordiging nodig hebben om hun taken uit hoofde van Richtlijn 2009/38/EG uit te voeren. Het is echter niet voldoende duidelijk dat zij recht hebben op de vergoeding van de bijbehorende juridische kosten. Met het oog op de vergoeding daarvan moet worden verduidelijkt dat het hoofdbestuur de kosten van de leden van de bijzondere onderhandelingsgroepen moet dragen en dat deze moeten verplicht worden die kosten vooraf te melden. Het is passend deze verplichting te beperken tot redelijke juridische kosten om ervoor te zorgen dat het bestuur niet aansprakelijk is voor kennelijk onevenredige kosten, kosten zonder gerechtvaardigd verband met het verstrekken van juridisch advies of vertegenwoordiging in rechte, of kosten die voortvloeien uit kennelijk ongegronde, lichtzinnige of vexatoire vorderingen.

⁵ Resolutie van het Europees Parlement van 2 februari 2023 met aanbevelingen aan de Commissie betreffende de herziening van de richtlijn inzake de instelling van een Europese ondernemingsraad (2019/2183(INL)).

Bovendien laat Richtlijn 2009/38/EG de lidstaten de vrijheid om begrotingsregels voor de werking van de bijzondere onderhandelingsgroep en de Europese ondernemingsraden vast te stellen op basis van subsidiaire voorschriften, rekening houdend met het beginsel dat de uitgaven in verband met het goede verloop van de taken van de bijzondere onderhandelingsgroep door het hoofdbestuur moeten worden gedragen. Daarom zijn de bepalingen die verwijzen naar het aantal deskundigen dat door het hoofdbestuur moet worden gefinancierd, overbodig en moeten zij worden geschrapt.

- (8) Krachtens Richtlijn 2009/38/EG moeten de partijen bij een overeenkomst inzake een Europese ondernemingsraad de plaats van de vergaderingen van de Europese ondernemingsraad bepalen. Het is passend te specificeren dat zij ook de vorm van dergelijke vergaderingen moeten bepalen, met name om te voorkomen dat er twijfel bestaat over hun vrijheid om ermee in te stemmen dat sommige of alle vergaderingen in een virtuele omgeving worden gehouden, met gebruikmaking van online vergaderinstrumenten, waardoor de milieuoetafdruk van vergaderingen wordt verkleind in overeenstemming met de emissiereductiedoelstellingen van de Unie, de lidstaten en de bedrijven, en tegelijkertijd wordt gezorgd voor zinvolle informatieverstrekking en raadpleging tegen lagere milieu- en financiële kosten.
- (9) Er kunnen onzekerheid en geschillen bestaan over de vergoeding van bepaalde uitgaven en de toegang tot bepaalde middelen, ook tijdens de werking van de Europese ondernemingsraden. Overeenkomstig het beginsel van autonomie van de partijen is het passend te eisen dat bepaalde soorten financiële en materiële middelen specifiek worden vastgesteld in de overeenkomsten van de Europese ondernemingsraad, namelijk de eventuele inschakeling van deskundigen — zoals deskundigen op technisch gebied of juridische deskundigen — en de vergoeding van hun honoraria en van de juridische kosten, met inbegrip van de kosten van vertegenwoordiging in rechte en van deelname aan administratieve of gerechtelijke procedures. De overeenkomsten moeten ook betrekking hebben op de verstrekking van relevante opleidingen aan de leden van de Europese ondernemingsraad en vergoeding van de daarmee verband houdende uitgaven, onverminderd het minimumvoorschrift van artikel 10, lid 4, van Richtlijn 2009/38/EG.
- (10) De verplichting in Richtlijn 2009/38/EG om bij de vaststelling van de samenstelling van Europese ondernemingsraden waar mogelijk rekening te houden met de noodzaak van een evenwichtige vertegenwoordiging van werknemers wat vrouwen en mannen betreft, is ontoereikend gebleken om het evenwicht tussen vrouwen en mannen te bevorderen. Vrouwen zijn nog steeds ondervertegenwoordigd in de meeste Europese ondernemingsraden. Daarom moeten effectievere en specifiekere doelstellingen inzake de vertegenwoordiging van vrouwen en mannen worden vastgesteld, die door het bestuur en de werknemersvertegenwoordigers moeten worden verwezenlijkt wanneer zij onderhandelen of opnieuw onderhandelen over hun overeenkomsten. Om deze doelstellingen te bereiken, kan het in bepaalde gevallen noodzakelijk zijn voorrang te geven aan het ondervertegenwoordigde geslacht bij de samenstelling van de Europese ondernemingsraad of zijn beperkt comité. Volgens de rechtspraak van het Hof van Justitie van de Europese Unie⁶ is een dergelijke positieve actie mogelijk, overeenkomstig het beginsel van gelijke behandeling van vrouwen en mannen, op voorwaarde dat de maatregelen die worden genomen om de doelstelling van evenwicht

⁶ Arrest van het Hof van Justitie van 28 maart 2000, Badeck e.a., C-158/97, ECLI:EU:C:2000:163.

tussen vrouwen en mannen te verwezenlijken, niet automatisch en onvoorwaardelijk voorrang geven aan personen van een bepaald geslacht, maar het mogelijk maken rekening te houden met andere criteria, zoals verdiensten en kwalificaties en de in de desbetreffende wetgeving vastgestelde verkiezingsprocedure. De partijen bij overeenkomsten van de Europese ondernemingsraad moeten daarom de nodige flexibiliteit krijgen om de juridische en feitelijke beperkingen van de positieve actie te eerbiedigen. Om soortgelijke redenen is het ook passend stappen te ondernemen om te streven naar een evenwichtige samenstelling van de bijzondere onderhandelingsgroep wat vrouwen en mannen betreft, om die doelstelling reeds tijdens de onderhandelingsfase te bevorderen.

- (11) Uit bewijsmateriaal blijkt dat het openen van onderhandelingen soms wordt uitgesteld tot na de in Richtlijn 2009/38/EG vastgestelde periode van zes maanden. In sommige gevallen onderneemt het bestuur geen stappen of weigert het uitdrukkelijk om onderhandelingen te openen naar aanleiding van een verzoek om een Europese ondernemingsraad in te stellen. Daarom moet worden gespecificeerd dat de subsidiaire voorschriften van Richtlijn 2009/38/EG van toepassing zijn wanneer de eerste vergadering van de bijzondere onderhandelingsgroep niet wordt bijeengeroepen binnen zes maanden na een verzoek tot instelling van een Europese ondernemingsraad, ongeacht of het hoofdbestuur uitdrukkelijk weigert onderhandelingen te openen.
- (12) Bij het delen van gevoelige informatie met leden van Europese ondernemingsraden of bijzondere onderhandelingsgroepen of werknemersvertegenwoordigers in het kader van een procedure voor informatieverstrekking en raadpleging, kan het bestuur bepalen dat dergelijke informatie in vertrouwen wordt gedeeld en niet verder mag worden bekendgemaakt. Bij het vertrouwelijk delen van informatie moet het hoofdbestuur tegelijkertijd een redelijke motivering verstrekken. Het opzetten van adequate regelingen om de vertrouwelijkheid van gevoelige informatie te waarborgen, kan vertrouwen scheppen en de uitwisseling van dergelijke informatie vergemakkelijken en tegelijkertijd de belangen van bedrijven en werknemers beschermen, onder meer om toenemende risico's zoals industriële spionage te voorkomen.
- (13) De mogelijkheid voor het hoofdbestuur om geen informatie door te geven aan de leden van bijzondere onderhandelingsgroepen of van Europese ondernemingsraden of aan werknemersvertegenwoordigers in het kader van een procedure voor informatieverstrekking en raadpleging, moet worden beperkt tot gevallen waarin het doorgeven ervan de werking van de betrokken ondernemingen ernstig zou schaden. Met het oog op transparantie en het waarborgen van doeltreffende rechtsmiddelen moet het hoofdbestuur ook worden verplicht de redenen voor het niet verstrekken van informatie te specificeren.
- (14) Met het oog op meer juridische duidelijkheid is het passend de bepalingen inzake het vertrouwelijk verstrekken van informatie en het niet verstrekken van informatie in twee afzonderlijke artikelen vast te stellen. Bovendien moet de bestaande bepaling op grond waarvan de lidstaten bijzondere regels kunnen vaststellen voor ondernemingen die een ideologische doelstelling nastreven, worden verplaatst naar het artikel betreffende de verhouding tot andere nationale bepalingen, omdat zij betrekking heeft op de uitvoering van de voorschriften van Richtlijn 2009/38/EG in ruimere zin.
- (15) Een doeltreffende transnationale raadpleging vereist een echte dialoog tussen het hoofdbestuur en de Europese ondernemingsraden of de werknemersvertegenwoordigers in het kader van een procedure voor

informatieverstrekking en raadpleging. Dit houdt in dat de informatieverstrekking en raadpleging zodanig moeten worden uitgevoerd dat werknemersvertegenwoordigers hun mening kunnen geven voordat de beslissing wordt genomen, en dat de adviezen van de Europese ondernemingsraden of werknemersvertegenwoordigers van het hoofdbestuur een met redenen omkleed antwoord moeten ontvangen voordat dit zijn beslissing over de voorgestelde maatregel in kwestie neemt. Om de rechtszekerheid te waarborgen, moet in Richtlijn 2009/38/EG een uitdrukkelijk voorschrift in die zin worden vastgesteld.

- (16) Daarnaast moeten de bepalingen van Richtlijn 2009/38/EG betreffende de rol en de bescherming van de werknemersvertegenwoordigers worden gewijzigd zodat zij duidelijker en nauwkeuriger zijn, met name wat betreft de bescherming van de leden van bijzondere onderhandelingsgroepen en van de Europese ondernemingsraden tegen vergeldingsmaatregelen of ontslagen. Om geschillen te voorkomen, moet ook worden gespecificeerd dat het hoofdbestuur de kosten van de opleiding van de leden van de bijzondere onderhandelingsgroep en van de Europese ondernemingsraad en de andere daarmee samenhangende kosten moet dekken, wat nodig is voor de uitoefening van hun taken, mits de leiding vooraf van deze kosten in kennis is gesteld.
- (17) In sommige lidstaten ondervinden rechthebbenden uit hoofde van Richtlijn 2009/38/EG moeilijkheden bij het instellen van rechtsvorderingen om hun rechten te doen gelden. Daarom moet de verplichting van de lidstaten om te zorgen voor doeltreffende rechtsmiddelen en toegang tot de rechter, alsook het toezicht van de Commissie op de naleving van die verplichting, worden versterkt. Daartoe moeten de lidstaten worden verplicht de Commissie in kennis te stellen van de wijze waarop en de omstandigheden waaronder de rechthebbenden gerechtelijke en, in voorkomend geval, administratieve procedures kunnen inleiden met betrekking tot al hun rechten uit hoofde van deze richtlijn. Bovendien moet worden verduidelijkt dat de desbetreffende procedures een tijdige en doeltreffende handhaving mogelijk moeten maken en dat eventuele voorafgaande buitengerechtelijke schikkingsprocedures niet kunnen leiden tot een beslissing die bindend is voor de betrokken partijen, noch afbreuk kunnen doen aan het recht van de rechthebbenden om een beroep bij de rechter in te stellen.
- (18) Uit de evaluatie van Richtlijn 2009/38/EG door de Commissie van 2018 is gebleken dat sancties die van toepassing zijn in geval van niet-naleving van voorschriften inzake transnationale informatieverstrekking en raadpleging vaak onvoldoende afschrikkend zijn. Daarom is het passend de lidstaten te verplichten om te voorzien in doeltreffende, afschrikkende en evenredige sancties. Er moeten financiële sancties worden opgelegd in geval van niet-naleving van de procedures voor informatie en raadpleging van Richtlijn 2009/38/EG. Er kan ook worden voorzien in andere vormen van sancties. Bij de vaststelling van financiële sancties moet rekening worden gehouden met de omvang en de financiële situatie van de onderneming of het concern met een communautaire dimensie — bijvoorbeeld op basis van de jaaromzet ervan — en alle andere relevante factoren — zoals de ernst, de duur, de gevolgen en de vraag of de overtreding opzettelijk of uit onachtzaamheid is begaan — zodat de sancties doeltreffend, afschrikkend en evenredig zijn.

- (19) Ondernemingen die vóór 23 september 1996, dat wil zeggen vóór de datum van toepassing van Richtlijn 94/45/EG van de Raad⁷, een overeenkomst inzake transnationale informatie en raadpleging van werknemers hebben gesloten, zijn vrijgesteld van de verplichtingen die voortvloeien uit Richtlijn 2009/38/EG. De informatie- en raadplegingsorganen voor werknemers die bij dergelijke overeenkomsten zijn ingesteld, zijn opgericht en blijven functioneren buiten het toepassingsgebied van het Unierecht. Richtlijn 2009/38/EG biedt de werknemers van de vrijgestelde ondernemingen niet de mogelijkheid om te verzoeken om de instelling van een Europese ondernemingsraad uit hoofde van die richtlijn. Omwille van de juridische duidelijkheid, de gelijke behandeling en de doeltreffendheid moeten werknemers en hun vertegenwoordigers in alle ondernemingen of concerns met een communautaire dimensie echter in beginsel het recht hebben te verzoeken om de instelling van een Europese ondernemingsraad. Bijna dertig jaar nadat op het niveau van de Unie voor het eerst een wetgevingskader met minimumvoorschriften voor de transnationale informatieverstrekking aan en raadpleging van werknemers werd vastgesteld, hebben deze redenen voorrang op overwegingen inzake continuïteit van reeds bestaande overeenkomsten die aanvankelijk de vrijstelling rechtvaardigden. Die vrijstelling moet derhalve worden geschrapt.
- (20) Bovendien moeten om dezelfde redenen dezelfde minimumvoorschriften gelden voor alle ondernemingen met een communautaire dimensie met Europese ondernemingsraden die functioneren in toepassing van Richtlijn 2009/38/EG en diegene waarin tussen 5 juni 2009 en 5 juni 2011 een overeenkomst inzake een Europese ondernemingsraad is ondertekend of herzien. Daarom moet ook de vrijstelling van die ondernemingen van de toepassing van Richtlijn 2009/38/EG worden geschrapt.
- (21) Europese ondernemingsraden die werkzaam zijn op basis van de subsidiaire voorschriften van bijlage I bij Richtlijn 2009/38/EG, hebben het recht eenmaal per jaar met het hoofdbestuur te vergaderen en te worden geïnformeerd en geraadpleegd over de voortgang van de activiteiten van de betrokken onderneming of het betrokken concern met een communautaire dimensie en haar vooruitzichten. Om de transnationale informatie en raadpleging van die Europese ondernemingsraden te versterken, is het passend het aantal van dergelijke jaarlijkse plenaire vergaderingen in de subsidiaire voorschriften te verhogen tot twee.
- (22) Daarnaast moeten bepaalde technische wijzigingen worden aangebracht in de subsidiaire voorschriften van bijlage I bij Richtlijn 2009/38/EG om de samenhang met het dispositief te waarborgen.
- (23) Daarom is het passend Richtlijn 2009/38/EG te wijzigen om alle in aanmerking komende ondernemingen binnen het toepassingsgebied ervan te brengen, enkele van de belangrijkste concepten ervan te verduidelijken, het proces van de transnationale informatieverstrekking en raadpleging te verbeteren en te zorgen voor doeltreffende rechtsmiddelen en handhaving.
- (24) Het is mogelijk dat in sommige gevallen bestaande overeenkomsten van de Europese ondernemingsraad of overeenkomsten inzake procedures voor informatie en

⁷ 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 (PB L 254 van 30.9.1994, blz. 64, ELI: <http://data.europa.eu/eli/dir/1994/45/oj>).

raadpleging die in het kader van Richtlijn 94/45/EG of Richtlijn 2009/38/EG zijn gesloten vóór de inwerkingtreding van de door de lidstaten ter omzetting van deze richtlijn vastgestelde maatregelen, niet in overeenstemming zijn met de herziene voorschriften. Daarom is het passend overgangsregelingen vast te stellen die de partijen bij dergelijke overeenkomsten in staat stellen te onderhandelen over aanpassingen vóór de datum van toepassing van de omzettingsmaatregelen.

- (25) De algemene doelstelling van deze richtlijn is te zorgen voor de doeltreffendheid van de voorschriften van Richtlijn 2009/38/EG betreffende de informatieverstrekking aan en raadpleging van werknemers van ondernemingen of concerns met een communautaire dimensie. Deze doelstelling kan niet voldoende door de lidstaten alleen worden verwezenlijkt, maar vanwege de inherent transnationale aard en omvang van deze voorschriften kan zij beter op het niveau van de Unie worden verwezenlijkt. De Unie kan derhalve maatregelen treffen overeenkomstig het in artikel 5 van het Verdrag betreffende de Europese Unie neergelegde subsidiariteitsbeginsel. Overeenkomstig het in hetzelfde artikel neergelegde evenredigheidsbeginsel gaat deze richtlijn niet verder dan nodig is om deze doelstellingen te verwezenlijken.
- (26) Overeenkomstig artikel 27 van het Verdrag van de Verenigde Naties inzake de rechten van personen met een handicap moeten personen met een handicap hun arbeids- en vakbondsrechten op voet van gelijkheid met anderen kunnen uitoefenen. Aangezien zowel de Unie als haar lidstaten partij zijn bij dat verdrag, moeten Richtlijn 2009/38/EG en de desbetreffende nationale wetgeving in overeenstemming met dat beginsel worden uitgelegd, bijvoorbeeld met betrekking tot toegankelijkheid en redelijke aanpassingen voor leden van bijzondere onderhandelingsgroepen en van Europese ondernemingsraden en werknemersvertegenwoordigers die hun taken uitoefenen, en tot de vergoeding van de daaraan verbonden kosten door het hoofdbestuur.
- (27) Overeenkomstig artikel 30, lid 3, en artikel 42, lid 1, van Richtlijn 2014/23/EU van het Europees Parlement en de Raad⁸, artikel 18, lid 2, en artikel 71, lid 1, van Richtlijn 2014/24/EU van het Europees Parlement en de Raad⁹ en artikel 36, lid 2, en artikel 88, lid 1, van Richtlijn 2014/25/EU van het Europees Parlement en de Raad¹⁰ moeten de lidstaten passende maatregelen nemen om ervoor te zorgen dat ondernemers bij de uitvoering van overheidsopdrachten de toepasselijke verplichtingen op het gebied van het sociaal en arbeidsrecht uit hoofde van het Unierecht nakomen. De doeltreffende uitvoering van de voorschriften van deze richtlijn moet worden bevorderd door waar nodig sociale duurzaamheidscriteria op te nemen in de gunningscriteria die door aanbestedende diensten zijn opgesteld om de economisch voordeligste inschrijvingen te bepalen. Onderhavige richtlijn schept echter geen aanvullende verplichtingen met betrekking tot die richtlijnen.
- (28) Om werknemersvertegenwoordigers en het hoofdbestuur in ondernemingen of concerns met een communautaire dimensie voldoende tijd te geven om de herziene

⁸ Richtlijn 2014/23/EU van het Europees Parlement en de Raad van 26 februari 2014 betreffende het plaatsen van concessieovereenkomsten (PB L 94 van 28.3.2014, blz. 1).

⁹ Richtlijn 2014/24/EU van het Europees Parlement en de Raad van 26 februari 2014 betreffende het plaatsen van overheidsopdrachten en tot intrekking van Richtlijn 2004/18/EG (PB L 94 van 28.3.2014, blz. 65).

¹⁰ Richtlijn 2014/25/EU van het Europees Parlement en de Raad van 26 februari 2014 betreffende het plaatsen van opdrachten in de sectoren water- en energievoorziening, vervoer en postdiensten en houdende intrekking van Richtlijn 2004/17/EG (PB L 94 van 28.3.2014, blz. 243).

minimumvoorschriften te overwegen en zich voor te bereiden op de toepassing ervan, is het passend de toepassing van de bepalingen die de lidstaten hebben vastgesteld om aan deze richtlijn te voldoen, met twee jaar uit te stellen,

HEBBEN DE VOLGENDE RICHTLIJN VASTGESTELD:

Artikel 1

Richtlijn 2009/38/EG wordt als volgt gewijzigd:

1) Artikel 1, lid 4, wordt vervangen door:

“4. Een kwestie wordt als transnationaal beschouwd als redelijkerwijs kan worden verwacht dat 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 lidstaten.

Deze voorwaarden worden geacht te zijn vervuld wanneer:

a) redelijkerwijs kan worden verwacht dat de maatregelen die door het bestuur van de onderneming of het concern met een communautaire dimensie worden overwogen, van invloed zullen zijn op werknemers in ondernemingen of vestigingen in meer dan één lidstaat;

b) redelijkerwijs kan worden verwacht dat de maatregelen die door het bestuur van de onderneming of het concern met een communautaire dimensie worden overwogen, van invloed zullen zijn op werknemers in een onderneming of vestiging in één lidstaat, en redelijkerwijs kan worden verwacht dat de gevolgen van die maatregelen van invloed zullen zijn op werknemers van een onderneming of vestiging in een andere lidstaat.”.

2) In artikel 2, lid 1, worden de punten f) en g) vervangen door:

“f) “informatie”: het verstrekken van gegevens door de werkgever aan de werknemersvertegenwoordigers, zodat zij kennis kunnen nemen van het onderwerp en het kunnen bestuderen;

g) “raadpleging”: het instellen van een dialoog en de gedachtewisseling tussen de werknemersvertegenwoordigers en het hoofdbestuur of een ander, passender bestuursniveau;”.

3) Artikel 5 wordt als volgt gewijzigd:

a) in lid 2 wordt punt b) vervangen door:

“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 of het concern met een communautaire dimensie door, op zodanige wijze dat wordt gestreefd naar een evenwichtige vertegenwoordiging wat vrouwen en mannen betreft, 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;”;

b) lid 6 wordt als volgt gewijzigd:

– aan de eerste alinea worden de volgende zinnen toegevoegd:

“Deze uitgaven omvatten redelijke kosten voor de inschakeling van deskundigen, ook voor rechtsbijstand, voor zover dat daartoe nodig is, alsmede redelijke kosten voor de vertegenwoordiging in rechte en deelname aan administratieve of gerechtelijke procedures. Uitgaven worden aan het hoofdbestuur gemeld voordat zij worden gemaakt.”;

- in de tweede alinea wordt de tweede zin geschrapt.

4) Artikel 6 wordt als volgt gewijzigd:

a) Lid 2 wordt als volgt gewijzigd:

- de punten c) en d) worden vervangen door:

“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, en artikel 9 vermelde beginselen en voorschriften;

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

- punt f) wordt vervangen door:

“f) de aan de Europese ondernemingsraad toe te wijzen financiële en materiële middelen, met name wat ten minste de volgende aspecten betreft:

- de eventuele inschakeling van deskundigen, met inbegrip van juridische deskundigen, om de Europese ondernemingsraad bij te staan bij de uitoefening van zijn taken;
- wettelijke vertegenwoordiging en deelname van de Europese ondernemingsraad, of van zijn leden namens de raad, aan administratieve of gerechtelijke procedures;
- het verstrekken van relevante opleiding aan de leden van de Europese ondernemingsraad, onverminderd het minimumvereiste in artikel 10, lid 4, eerste alinea;”.

De verplichting om de in de eerste alinea genoemde elementen te bepalen, zoals gewijzigd bij [OP: insert reference to this amending Directive*], is ook van toepassing op overeenkomsten van de Europese ondernemingsraad die zijn gesloten vóór [OP: insert date laid down in the second subparagraph of Article 2 of this amending Directive.].

* [OP: insert OJ reference to this amending Directive.]”;

b) het volgende lid 2 bis wordt ingevoegd:

“2 bis. Het hoofdbestuur en de bijzondere onderhandelingsgroep komen, wanneer zij onderhandelen of opnieuw onderhandelen over een overeenkomst inzake een Europese ondernemingsraad, de nodige regelingen overeen om, voor zover mogelijk en onverminderd de nationale wetgeving inzake de verkiezing van werknemersvertegenwoordigers, de doelstelling van een

evenwicht tussen vrouwen en mannen te verwezenlijken, waarbij vrouwen en mannen elk ten minste 40 % van de leden van de Europese ondernemingsraad en, in voorkomend geval, ten minste 40 % van de leden van de beperkte comités vertegenwoordigen, en zij stellen die regelingen ook vast.”;

5) In artikel 7, lid 1, wordt het tweede streepje vervangen door:

“— indien de eerste vergadering van de bijzondere onderhandelingsgroep niet wordt bijeengeroepen binnen zes maanden na een verzoek overeenkomstig artikel 5, lid 1,”.

6) Artikel 8 wordt vervangen door:

Artikel 8

Vertrouwelijke informatieverstrekking

1. De lidstaten bepalen dat de leden van de bijzondere onderhandelingsgroep en van de Europese ondernemingsraad of werknemersvertegenwoordigers in het kader van een procedure voor informatieverstrekking en raadpleging, alsmede de deskundigen die hen eventueel bijstaan, informatie die hun uitdrukkelijk door het hoofdbestuur als vertrouwelijk is verstrekt niet aan derden bekend mogen maken. Daarnaast kan het hoofdbestuur adequate regelingen voor de verstrekking en opslag van informatie opzetten om de vertrouwelijkheid van als vertrouwelijk verstrekte informatie te helpen waarborgen.

2. Wanneer het hoofdbestuur overeenkomstig lid 1 informatie als vertrouwelijk verstrekt, stelt het de leden van de bijzondere onderhandelingsgroepen of van de Europese ondernemingsraden of de werknemersvertegenwoordigers in het kader van een procedure voor informatieverstrekking en raadpleging in kennis van de redenen voor de vertrouwelijke informatieverstrekking.

3. De in lid 1 bedoelde verplichting blijft van toepassing, ongeacht waar de in lid 1 bedoelde personen zich bevinden, ook na het verstrijken van hun mandaat, totdat, in overleg met het hoofdbestuur, de verstrekte rechtvaardiging achterhaald wordt geacht.”.

7) Het volgende artikel 8 bis wordt ingevoegd:

“Artikel 8 bis

Niet verstrekken van informatie op specifieke gronden

1. De lidstaten zorgen ervoor dat, in specifieke gevallen en onder de in de nationale wetgeving vastgestelde voorwaarden en beperkingen, het op hun grondgebied gevestigde hoofdbestuur niet verplicht is informatie te verstrekken aan de leden van bijzondere onderhandelingsgroepen of van Europese ondernemingsraden of aan werknemersvertegenwoordigers in het kader van een procedure voor informatieverstrekking en raadpleging, en aan eventuele deskundigen die hen bijstaan, mits het delen van die informatie van die aard is dat het, op grond van objectieve criteria, de betrokken ondernemingen ernstig in hun functioneren zou schaden.

De betrokken lidstaat kan deze ontheffing afhankelijk maken van een voorafgaande administratieve of gerechtelijke toestemming.

2. Wanneer het hoofdbestuur op de in lid 1 bedoelde gronden informatie niet verstrekt, stelt het de leden van de bijzondere onderhandelingsgroepen of van de Europese ondernemingsraden of de werknemersvertegenwoordigers in het kader van

een procedure voor informatieverstrekking en raadpleging in kennis van de redenen voor het niet verstrekken van de informatie.”.

8) De artikelen 9 en 10 worden vervangen door:

“Artikel 9

Werking van de Europese ondernemingsraad en van de procedure voor informatieverstrekking en raadpleging

1. 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.

2. Informatie over transnationale kwesties wordt verstrekt op een passend tijdstip, op een passende wijze en met een passende inhoud, zodat de werknemersvertegenwoordigers een grondig oordeel kunnen vormen over hun eventuele gevolgen en, zo nodig, overleg voorbereiden met het bevoegde orgaan van de onderneming of het concern met een communautaire dimensie.

3. De raadpleging vindt plaats op een tijdstip, op een wijze en met een inhoud die de werknemersvertegenwoordigers in staat stellen voorafgaand aan de vaststelling van de beslissing advies uit te brengen op basis van de overeenkomstig lid 2 verstrekte informatie, onverminderd de verantwoordelijkheden van de bedrijfsleiding en binnen een redelijke termijn, rekening houdend met de urgentie van de kwestie. De werknemersvertegenwoordigers hebben vóór de vaststelling van de beslissing over de betrokken maatregelen recht op een met redenen omkleed schriftelijk antwoord van het hoofdbestuur of een passender bestuursniveau, mits de werknemersvertegenwoordigers hun mening binnen een redelijke termijn overeenkomstig de eerste zin kenbaar hebben gemaakt.

Artikel 10

Rol en bescherming van de werknemersvertegenwoordigers

1. Onverminderd de bevoegdheden van andere organen of organisaties ter zake, moeten de werknemersvertegenwoordigers, met inbegrip van de leden van de bijzondere onderhandelingsgroep en 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 of het concern met een communautaire dimensie te vertegenwoordigen.

2. Onverminderd artikel 8 en 8 bis beschikken de leden van de Europese ondernemingsraad over het recht en de nodige middelen om de werknemersvertegenwoordigers van de vestigingen of ondernemingen van een concern met een communautaire dimensie of, bij ontstentenis daarvan, alle werknemers, te informeren over de inhoud en de resultaten van de procedure voor informatieverstrekking en raadpleging, met name vóór en na de vergaderingen met het hoofdbestuur.

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 waarborgen die gelijkwaardig zijn aan degene die werknemersvertegenwoordigers genieten bij of krachtens de nationale wetgeving en volgens de gebruiken in het land waar zij hun dienstbetrekking hebben.

Dit betreft in het bijzonder de deelname 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, 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, en bescherming tegen vergeldingsmaatregelen of ontslag.

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 opleiding met behoud van salaris aangeboden.

Onverminderd de overeenkomstig artikel 6, lid 2, punt f), gesloten overeenkomsten worden de kosten van dergelijke opleiding en de daarmee verband houdende uitgaven gedragen door het hoofdbestuur, mits het hoofdbestuur hiervan vooraf in kennis is gesteld.”.

9) Artikel 11 wordt als volgt gewijzigd:

a) lid 2 wordt vervangen door:

“2. De lidstaten treffen passende maatregelen voor het geval de krachtens deze richtlijn vastgestelde nationale bepalingen niet worden nageleefd. Met name zien zij erop toe dat:

- a) er adequate procedures beschikbaar zijn om de in deze richtlijn opgenomen rechten en verplichtingen tijdig en doeltreffend te kunnen handhaven;
- b) er doeltreffende, afschrikkende en evenredige sancties worden toegepast in geval van schending van de in deze richtlijn opgenomen rechten en verplichtingen.

Voor het geval dat de nationale bepalingen tot omzetting van de verplichtingen uit hoofde van artikel 9, leden 2 en 3, niet worden nageleefd, voorzien de lidstaten in financiële sancties, te bepalen aan de hand van de in de derde alinea van dit lid genoemde criteria, onverminderd de mogelijkheid om daarnaast in andere soorten sancties te voorzien.

Voor de toepassing van punt b) van de eerste alinea houden de lidstaten bij de vaststelling van sancties rekening met de ernst, de duur, de gevolgen en de vraag of de overtreding opzettelijk of uit onachtzaamheid is begaan; in het geval van financiële sancties wordt ook rekening gehouden met de omvang en financiële situatie van de onderneming of het concern waaraan sancties worden opgelegd en met andere relevante criteria.”;

b) lid 3 wordt als volgt gewijzigd:

– de eerste alinea wordt vervangen door:

“3. De lidstaten voorzien in administratieve of gerechtelijke beroepsprocedures die de leden van de bijzondere onderhandelingsgroep en van de Europese ondernemingsraad of de

werknemersvertegenwoordigers kunnen inleiden wanneer het hoofdbestuur overeenkomstig artikel 8 informatie als vertrouwelijk verstrekt of om specifieke redenen informatie achterhoudt overeenkomstig artikel 8 bis.”;

– de volgende alinea wordt toegevoegd:

“De duur van deze procedures moet verenigbaar zijn met de daadwerkelijke uitoefening van de informatie- en raadplegingsrechten uit hoofde van deze richtlijn.”;

c) het volgende lid 4 wordt toegevoegd:

“4. Wanneer de lidstaten de toegang tot de rechter afhankelijk stellen van het volgen van een voorafgaande procedure voor alternatieve geschillenbeslechting, mag die procedure niet leiden tot een beslissing die bindend is voor de betrokken partijen, noch anderszins afbreuk doen aan hun recht om een beroep bij de rechter in te stellen.”.

10) Aan artikel 12 wordt de volgende alinea toegevoegd:

“6. 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.”;

11) Artikel 14 wordt geschrapt.

12) Het volgende artikel wordt ingevoegd:

“*Artikel 14 bis*

Overgangsbepalingen

1. Wanneer, na de omzetting van [*OP: insert reference to this amending Directive*], een overeenkomst inzake de Europese ondernemingsraad of een overeenkomst betreffende een procedure voor informatieverstrekking en raadpleging die is gesloten voor [*OP: insert date from which the transposing provisions are to apply, set out in the Article 2(1), 2nd subpar. of this amending Directive*] overeenkomstig de artikelen 5 en 6 van Richtlijn 94/45/EG of de artikelen 5 en 6 van deze richtlijn niet in overeenstemming is met een van de op die overeenkomst toepasselijke voorschriften ingevolge de wijzigingen bij [*OP: insert reference to this amending Directive*], opent het hoofdbestuur op schriftelijk verzoek van ten minste 100 werknemers of hun vertegenwoordigers in ten minste twee ondernemingen of vestigingen in ten minste twee verschillende lidstaten onderhandelingen om die overeenkomst aan te passen. Het hoofdbestuur kan dergelijke onderhandelingen ook op eigen initiatief openen.

2. Wanneer de overeenkomst van de Europese ondernemingsraad of de overeenkomst inzake een procedure voor informatieverstrekking en raadpleging procedurele regelingen voor de aanpassing of heronderhandeling ervan bevat, kan op grond van die regelingen over de aanpassing worden onderhandeld. Indien dit niet het geval is, wordt voor de aanpassing de procedure van artikel 5, in samenhang met artikel 13, tweede en derde alinea, gevolgd.

3. Indien een aanpassingsprocedure niet binnen twee jaar na de datum van het respectieve verzoek van de werknemers of hun vertegenwoordigers tot overeenstemming leidt, zijn de subsidiaire voorschriften van bijlage I van toepassing.”.

13) Bijlage I wordt gewijzigd overeenkomstig de bijlage bij deze richtlijn.

Artikel 2

1. De lidstaten stellen de nodige wettelijke en bestuursrechtelijke bepalingen vast om aan deze richtlijn te voldoen en maken deze uiterlijk [*OP: insert date one year from the entry into force of this Directive*] bekend. Zij delen de Commissie de tekst van die bepalingen onverwijld mee.

Zij passen deze bepalingen toe vanaf [*OP: insert date two years from the date set out in the first subparagraph*].

Wanneer de lidstaten die bepalingen aannemen, wordt in die bepalingen zelf of bij de officiële bekendmaking ervan naar deze richtlijn verwezen. De regels voor die verwijzing worden vastgesteld door de lidstaten.

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

Wat de wijzigingen in artikel 1, punt 8, van deze richtlijn betreft, stellen de lidstaten de Commissie uiterlijk op [*OP: insert date in the first subparagraph of paragraph 1*] in kennis van de wijze waarop de Europese ondernemingsraden, de bijzondere onderhandelingsgroepen en de werknemersvertegenwoordigers in overeenstemming met artikel 11, leden 2, 3 en 4, van Richtlijn 2009/38/EG, zoals gewijzigd, gerechtelijke en, in voorkomend geval, administratieve procedures kunnen inleiden met inachtneming van alle rechten uit hoofde van deze richtlijn.

Artikel 3

Deze richtlijn treedt in werking op de twintigste dag na die van de bekendmaking ervan in het *Publicatieblad van de Europese Unie*.

Artikel 4

Deze richtlijn is gericht tot de lidstaten.

Gedaan te Brussel,

Voor het Europees Parlement

Voor de Raad

De voorzitter

De voorzitter