

**31994L0045****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**

*Publicatieblad Nr. L 254 van 30/09/1994 blz. 0064 - 0072*

*Bijzondere uitgave in het Fins: Hoofdstuk 5 Deel 6 blz. 0160*

*Bijzondere uitgave in het Zweeds: Hoofdstuk 5 Deel 6 blz. 0160*

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

DE RAAD VAN DE EUROPESE UNIE,

Gelet op het Protocol betreffende de sociale politiek, bijlage bij het Verdrag tot oprichting van de Europese Gemeenschap, inzonderheid op artikel 2, lid 2,

Gezien het voorstel van de Commissie (1),

Gezien het advies van het Economisch en Sociaal Comité (2),

Overeenkomstig artikel 189 C van het Verdrag (3),

Overwegende dat op basis van het Protocol betreffende de sociale politiek dat aan het Verdrag tot oprichting van de Europese Gemeenschap is gehecht, het Koninkrijk België, het Koninkrijk Denemarken, de Bondsrepubliek Duitsland, de Helleense Republiek, het Koninkrijk Spanje, de Franse Republiek, Ierland, de Italiaanse Republiek, het Groothertogdom Luxemburg, het Koninkrijk der Nederlanden en de Portugese Republiek, hierna "Lid-Staten" genoemd, het Sociaal Handvest van 1989 ten uitvoer wensen te leggen en hiertoe een Overeenkomst betreffende de sociale politiek hebben vastgesteld;

Overwegende dat de Raad uit hoofde van artikel 2, lid 2, van deze Overeenkomst door middel van een richtlijn minimumvoorschriften mag vaststellen;

Overwegende dat overeenkomstig artikel 1 van deze Overeenkomst de Gemeenschap en de Lid-Staten zich met name de bevordering van de sociale dialoog ten doel stellen;

Overwegende dat in punt 17 van het Gemeenschapshandvest van de sociale grondrechten van de werkenden onder meer is bepaald dat "de voorlichting, de raadpleging en de inspraak van de werkenden op gepaste wijze moeten worden ontwikkeld, rekening houdende met de in de verschillende Lid-Staten geldende gebruiken"; dat dit "in het bijzonder voor ondernemingen of groepen (concerns) met vestigingen of bedrijven in meerdere Lid-Staten geldt";

Overwegende dat de Raad, ondanks een brede consensus onder de meeste Lid-Staten, geen besluit heeft kunnen nemen inzake het voorstel voor een richtlijn van de Raad inzake de oprichting van Europese ondernemingsraden in ondernemingen of concerns met een communautaire dimensie met als doel de voorlichting en de raadpleging van de werknemers (4), zoals gewijzigd op 3 december 1991 (5);

Overwegende dat, overeenkomstig artikel 3, lid 2, van de Overeenkomst betreffende de sociale politiek, de Commissie de sociale partners op communautair niveau heeft geraadpleegd over de mogelijke richting van communautair optreden op het gebied van de voorlichting en raadpleging van de werknemers in ondernemingen met een communautaire dimensie en in concerns met een communautaire dimensie;

Overwegende dat de Commissie, na deze raadpleging van mening dat communautair optreden raadzaam was, de sociale partners over de inhoud van het bedoelde voorstel opnieuw heeft geraadpleegd, en dat deze overeenkomstig artikel 3, lid 3, van bovengenoemde Overeenkomst de Commissie hun advies hebben doen toekomen;

Overwegende dat de sociale partners de Commissie, na afloop van deze tweede raadplegingsfase, niet in kennis hebben gesteld van hun wens een begin te maken met het proces dat tot een overeenkomst, als bedoeld in artikel 4 van genoemde Overeenkomst, zou kunnen leiden;

Overwegende dat de werking van de interne markt gepaard gaat met een proces van concentraties van ondernemingen, grensoverschrijdende fusies, overnames en samenwerkingsovereenkomsten ("joint-ventures") en derhalve met een "transnationalisering" van ondernemingen en concerns; dat voor een harmonieuze ontwikkeling van de economische activiteiten de ondernemingen en concerns die in verscheidene Lid-Staten actief zijn, de vertegenwoordigers van hun werknemers voor wie hun beslissingen van belang zijn, dienen te informeren en te raadplegen;

Overwegende dat de in de wetgeving van de Lid-Staten vervatte procedures of de aldaar geldende gebruiken inzake informatie en raadpleging van de werknemers vaak niet vallen te verenigen met de transnationale structuur van de entiteit die de voor deze werknemers relevante beslissingen neemt; dat dit kan leiden tot ongelijke behandeling van door beslissingen van een en dezelfde onderneming of van hetzelfde concern getroffen werknemers;

Overwegende dat passende voorzieningen moeten worden getroffen om ervoor te zorgen dat de werknemers van ondernemingen met een communautaire dimensie of van concerns met een communautaire dimensie naar behoren worden geïnformeerd en geraadpleegd wanneer in een andere Lid-Staat dan in die waarin zij werken, beslissingen worden genomen die gevolgen voor hen hebben;

Overwegende dat, teneinde te waarborgen dat de werknemers van ondernemingen of concerns die in verscheidene Lid-Staten actief zijn, naar behoren worden geïnformeerd en geraadpleegd, een Europese ondernemingsraad of andere adequate procedures voor grensoverschrijdende informatieverstrekking aan en raadpleging van de werknemers dienen te worden ingesteld;

Overwegende dat het hiertoe nodig blijkt een definitie van het begrip "zeggenschap uitoefenende onderneming" te geven die uitsluitend voor de onderhavige richtlijn geldt, zonder dat daarmee wordt vooruitgelopen op definities van de begrippen "concern" en "zeggenschap" die in latere besluiten mochten worden vastgesteld;

Overwegende dat de mechanismen voor de informatie en de raadpleging van de werknemers in dergelijke ondernemingen of concerns alle in de Lid-Staten gelegen vestigingen of ondernemingen van de concerns moeten omvatten, ongeacht of het hoofdbestuur van de ondernemingen of, in het geval van een concern, die van de zeggenschap uitoefenende onderneming, al dan niet op het grondgebied van de Lid-Staten is gevestigd;

Overwegende dat het, overeenkomstig het beginsel van de autonomie van de partijen, aan de werknemersvertegenwoordigers en aan het bestuur van de onderneming, respectievelijk van de over een concern zeggenschap uitoefenende onderneming is om in onderlinge overeenstemming de aard, samenstelling, bevoegdheid, werkwijze, procedures en financiële middelen van de Europese ondernemingsraad of van andere informatie- of raadplegingsprocedures vast te stellen om zo met de eigen bijzondere omstandigheden rekening te houden;

Overwegende dat overeenkomstig het subsidiariteitsbeginsel het aan de Lid-Staten is om te bepalen wie de werknemersvertegenwoordigers zijn en met name, indien zij zulks adequaat

achten, te zorgen voor een evenwichtige vertegenwoordiging van de verschillende categorieën van werknemers;

Overwegende evenwel dat bepaalde subsidiaire voorschriften dienen te worden opgesteld, die van toepassing zullen zijn wanneer de partijen daartoe besluiten, wanneer het hoofdbestuur weigert onderhandelingen te openen of wanneer na afloop daarvan geen overeenstemming is bereikt;

Overwegende voorts dat de werknemersvertegenwoordigers kunnen besluiten niet om instelling van een Europese ondernemingsraad te verzoeken; dat betrokken partijen ook andere procedures voor de informatie en raadpleging van de werknemers kunnen overeenkomen;

Overwegende dat, onverminderd de bevoegdheid van partijen om anders overeen te komen, de Europese ondernemingsraad die bij ontbreken van overeenstemming tussen de partijen is ingesteld teneinde het doel van deze richtlijn te verwezenlijken, over de activiteiten van de onderneming of het concern moet worden ingelicht en geraadpleegd, zodat hij de mogelijke gevolgen voor de belangen van de werknemers van ten minste twee Lid-Statens kan beoordelen; dat de onderneming of de zeggenschap uitoefenende onderneming derhalve verplicht dient te zijn de werknemersvertegenwoordigers algemene informatie te verstrekken die de werknemersbelangen betreft, alsmede informatie die meer specifiek betrekking heeft op die aspecten van de activiteiten van de onderneming of het concern die gevolgen hebben voor de werknemersbelangen; dat de Europese ondernemingsraad na afloop van deze vergadering een advies moet kunnen uitbrengen;

Overwegende dat de door de werknemers aangewezen vertegenwoordigers over een aantal beslissingen die aanzienlijke gevolgen voor de werknemersbelangen hebben, zo spoedig mogelijk geïnformeerd en geraadpleegd moeten worden;

Overwegende dat moet worden bepaald dat werknemersvertegenwoordigers die handelen in het kader van de richtlijn bij het verrichten van hun taak een zelfde bescherming en vergelijkbare waarborgen genieten als de werknemersvertegenwoordigers bij of krachtens de nationale wetgeving en/of de gebruiken van het land waar zij hun dienstbetrekking hebben; zij mogen op geen enkele wijze worden gediscrimineerd wegens de wettige uitoefening van hun activiteiten en dienen op het gebied van ontslag en andere sancties naar behoren te worden beschermd;

Overwegende dat in het geval van een onderneming of van een onderneming die zeggenschap over een concern uitoefent, waarvan het hoofdbestuur buiten het grondgebied van de Lid-Statens zetelt, aan de bepalingen van deze richtlijn inzake informatie en raadpleging van de werknemers dient te worden voldaan door haar vertegenwoordiger in een Lid-Staat, die in voorkomend geval wordt aangewezen, of, bij ontstentenis van een dergelijke vertegenwoordiger, door de vestiging of door de onderneming waarover zeggenschap wordt uitgeoefend met het grootste aantal werknemers in de Lid-Statens;

Overwegende dat een specifieke regeling dient te worden getroffen voor ondernemingen of concerns met een communautaire dimensie, waarin op de datum waarop deze richtlijn van toepassing wordt, een voor alle werknemers geldende overeenkomst aangaande de grensoverschrijdende informatieverstrekking aan en raadpleging van de werknemers bestaat;

Overwegende dat de Lid-Statens, indien de in de onderhavige richtlijn bedoelde verplichtingen niet worden nageleefd, passende maatregelen dienen te treffen,

HEEFT DE VOLGENDE RICHTLIJN VASTGESTELD:

AFDELING I ALGEMEEN

Artikel 1

Doel 1. Met deze richtlijn wordt beoogd het recht op informatie en raadpleging van de werknemers in ondernemingen met een communautaire dimensie en concerns met een communautaire dimensie te verbeteren.

2. Te dien einde wordt in elke onderneming met een communautaire dimensie en in elk concern met een communautaire dimensie, wanneer daarom wordt verzocht overeenkomstig de procedure van artikel 5, lid 1, een Europese ondernemingsraad of een procedure voor de informatie en raadpleging van de werknemers ingesteld met het doel genoemde werknemers in te lichten en te raadplegen overeenkomstig de voorwaarden, op de wijze en met de gevolgen als bedoeld in deze richtlijn.

3. Wanneer een concern met een communautaire dimensie in de zin van artikel 2, lid 1, onder c), een of meer ondernemingen of concerns telt die zelf ondernemingen met een communautaire dimensie of concerns met een communautaire dimensie zijn in de zin van artikel 2, lid 1, onder a) of c), wordt de Europese ondernemingsraad in afwijking van lid 2 op het niveau van het concern opgericht, tenzij de in artikel 6 bedoelde overeenkomsten anders bepalen.

4. Tenzij in de in artikel 6 bedoelde overeenkomsten in een ruimer toepassingsgebied is voorzien, strekken de rechten en bevoegdheden van de Europese ondernemingsraden en procedures voor de informatie en raadpleging van de werknemers die zijn ingesteld om de doelstelling van lid 1 te verwezenlijken zich bij een onderneming met een communautaire dimensie uit tot alle in de Lid-Staten gelegen vestigingen en bij een concern met een communautaire dimensie tot alle in de Lid-Staten gelegen ondernemingen van het concern.

5. De Lid-Staten kunnen bepalen dat deze richtlijn niet van toepassing is op het varend personeel in de koopvaardij.

## Artikel 2

Definities 1. In deze richtlijn wordt verstaan onder:

- a) "onderneming met een communautaire dimensie": een onderneming met ten minste 1 000 werknemers in de Lid-Staten en, in ten minste twee Lid-Staten, elk ten minste 150 werknemers;
- b) "concern": een groep bestaande uit een onderneming die zeggenschap uitoefent en de ondernemingen waarover zeggenschap wordt uitgeoefend;
- c) "concern met een communautaire dimensie": een concern dat voldoet aan de volgende voorwaarden:
  - het heeft ten minste 1 000 werknemers in de Lid-Staten,
  - het bestaat uit ten minste twee ondernemingen die deel uitmaken van het concern, in verschillende Lid-Staten, en
  - ten minste één onderneming van het concern heeft ten minste 150 werknemers in een Lid-Staat, en ten minste een andere onderneming van het concern heeft ten minste 150 werknemers in een andere Lid-Staat;
- d) "werknemersvertegenwoordigers": de vertegenwoordigers van de werknemers volgens de wetgeving en/of de gebruiken van de Lid-Staten;
- e) "hoofdbestuur": het hoofdbestuur van de onderneming met een communautaire dimensie of, in het geval van een concern met een communautaire dimensie, van de onderneming die zeggenschap uitoefent;
- f) "raadpleging": de gedachtenwisseling en het instellen van een dialoog tussen de werknemersvertegenwoordigers en het hoofdbestuur of een ander passender bestuursniveau;
- g) "Europese ondernemingsraad", de ondernemingsraad die overeenkomstig artikel 1, lid 2, of de bepalingen van de bijlage wordt ingesteld teneinde de informatie en raadpleging van de werknemers te verwezenlijken;

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

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

### Artikel 3

Definitie van het begrip "zeggenschap uitoefenende onderneming" 1. In deze richtlijn wordt verstaan onder "zeggenschap uitoefenende onderneming": een onderneming die een overheersende invloed kan uitoefenen op een andere onderneming ( "de onderneming waarover zeggenschap wordt uitgeoefend"), bij voorbeeld door eigendom, financiële deelneming of op haar van toepassing zijnde voorschriften.

2. Onverminderd het bewijs van het tegendeel, wordt het geacht vast te staan dat een overheersende invloed kan worden uitgeoefend wanneer een onderneming, direct of indirect, ten opzichte van een andere onderneming:

- a) de meerderheid van het geplaatste kapitaal van de onderneming bezit, of
- b) beschikt over de meerderheid van de stemmen die verbonden zijn aan de door de onderneming uitgegeven aandelen, of
- c) meer dan de helft van de leden van het bestuurs-, leidinggevend of toezichthoudend orgaan van de onderneming kan benoemen.

3. Voor de toepassing van lid 2 worden onder de rechten van de zeggenschap uitoefenende onderneming ten aanzien van stemrecht en benoeming ook de rechten verstaan van alle andere ondernemingen waarover zij zeggenschap uitoefent, en die van alle personen of organen die handelen onder eigen naam, doch voor rekening van de zeggenschap uitoefenende onderneming of van enige andere onderneming waarover zeggenschap wordt uitgeoefend.

4. In afwijking van de leden 1 en 2 is een maatschappij als bedoeld in artikel 3, lid 5, onder a) of c), van Verordening (EEG) nr. 4064/89 van de Raad van 21 december 1989 betreffende de controle op concentraties van ondernemingen (6), geen "onderneming die zeggenschap uitoefent" over een andere onderneming waarin zij deelnemingen heeft.

5. Een overheersende invloed wordt niet geacht te bestaan louter op grond van het feit dat een gevolmachtigd persoon zijn taak vervult krachtens de wetgeving van een Lid-Staat inzake liquidatie, faillissement, insolventie, opschorting van betaling, gerechtelijk akkoord of een andere soortgelijke procedure.

6. De wetgeving aan de hand waarvan wordt vastgesteld of een onderneming een "zeggenschap uitoefenende onderneming" is, is die van de Lid-Staat waaronder die onderneming ressorteert.

Wanneer de wetgeving waaraan die onderneming onderworpen is, niet die van een Lid-Staat is, is de toepasselijke wetgeving die van de Lid-Staat waar de vertegenwoordiger van de onderneming of, indien er geen vertegenwoordiger is, het hoofdbestuur van de onderneming van het concern met het grootste aantal werknemers gevestigd is.

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

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

### Artikel 4

Verantwoordelijkheid voor de instelling van een Europese ondernemingsraad of van een procedure ter informatie en raadpleging van de werknemers 1. Het hoofdbestuur is ervoor verantwoordelijk de voorwaarden te scheppen en in middelen te voorzien die nodig zijn voor de instelling van de in artikel 1, lid 2, bedoelde Europese ondernemingsraad of informatie- en raadplegingsprocedure voor de onderneming met een communautaire dimensie of het concern met een communautaire dimensie.

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

Wanneer er geen vertegenwoordiger is, berust de in lid 1 bedoelde verantwoordelijkheid bij het bestuur van de vestiging of het hoofdbestuur van de onderneming van het concern met het grootste aantal werknemers in een Lid-Staat.

3. In deze richtlijn wordt (worden) de vertegenwoordiger(s) of, bij ontstentenis, het bestuur of het hoofdbestuur, beschouwd als het hoofdbestuur.

### Artikel 5

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

2. Daartoe wordt er een bijzondere onderhandelingsgroep samengesteld aan de hand van de volgende richtsnoeren:

a) De Lid-Staten bepalen de wijze van verkiezing of aanwijzing van de leden van de bijzondere onderhandelingsgroep die op hun grondgebied moeten worden verkozen of aangewezen.

De Lid-Staten bepalen dat de werknemers van ondernemingen en/of vestigingen waar, om redenen buiten hun wil om, geen werknemersvertegenwoordigers zijn, het recht hebben om zelf leden van de bijzondere onderhandelingsgroep te verkiezen of aan te wijzen.

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

b) De bijzondere onderhandelingsgroep telt ten minste drie en ten hoogste 17 leden.

c) Bij deze verkiezing of aanwijzing:

- wordt in eerste instantie gezorgd voor vertegenwoordiging door één lid per Lid-Staat waarin de onderneming met een communautaire dimensie over een of meer vestigingen beschikt of waarin het concern met een communautaire dimensie de zeggenschap uitoefenende onderneming of een of meer ondernemingen heeft waarover zeggenschap wordt uitgeoefend;

- wordt vervolgens gezorgd voor vertegenwoordiging door extra leden in verhouding tot het aantal werknemers in de vestigingen, de zeggenschap uitoefenende onderneming of de ondernemingen waarover zeggenschap wordt uitgeoefend, overeenkomstig de wetgeving van de Lid-Staat op het grondgebied waarvan het hoofdbestuur is gevestigd.

d) Het hoofdbestuur en de plaatselijke besturen worden in kennis gesteld van de samenstelling van de bijzondere onderhandelingsgroep.

3. De bijzondere onderhandelingsgroep heeft tot taak samen met het hoofdbestuur in een schriftelijke overeenkomst het werkterrein, de samenstelling, de bevoegdheid en de zittingsduur van de Europese ondernemingsraad of ondernemingsraden dan wel de modaliteiten van de instelling van een procedure ter informatie en raadpleging van de werknemers vast te stellen.

4. Met het oog op de sluiting van een overeenkomst als bedoeld in artikel 6 moet het hoofdbestuur een vergadering met de bijzondere onderhandelingsgroep beleggen. Het hoofdbestuur stelt de plaatselijke besturen daarvan in kennis.

Ten behoeve van de onderhandelingen kan de bijzondere onderhandelingsgroep worden bijgestaan door deskundigen die zij zelf uitkiest.

5. De bijzondere onderhandelingsgroep kan met ten minste twee derde van de stemmen besluiten om de in lid 4 bedoelde onderhandelingen niet aan te gaan, of om reeds lopende onderhandelingen af te breken.

Dit besluit houdt in dat de procedure tot sluiting van de in artikel 6 bedoelde overeenkomst wordt beëindigd. Wanneer een dergelijk besluit is genomen, zijn de bepalingen van de bijlage niet van toepassing.

Een nieuw verzoek tot bijeenroeping van de bijzondere onderhandelingsgroep kan op zijn vroegst twee jaar na het besluit worden ingediend, tenzij de betrokken partijen een kortere termijn vaststellen.

6. De uitgaven in verband met de in de leden 3 en 4 bedoelde onderhandelingen komen ten laste van het hoofdbestuur in zoverre als nodig is om de bijzondere onderhandelingsgroep in de gelegenheid te stellen haar taak naar behoren te vervullen.

Met inachtneming van dit beginsel kunnen de Lid-Staten budgettaire voorschriften betreffende de werking van de bijzondere onderhandelingsgroep vaststellen. Zij kunnen met name de kosten van inschakeling van deskundigen beperken tot één deskundige.

#### Artikel 6

Inhoud van de overeenkomst 1. Het hoofdbestuur en de bijzondere onderhandelingsgroep dienen in een geest van samenwerking te onderhandelen om een overeenkomst over de wijze waarop de in artikel 1, lid 1, bedoelde informatieverstrekking aan en raadpleging van de werknemers wordt verwezenlijkt.

2. Onverminderd de autonomie van de partijen, wordt in de in lid 1 bedoelde en schriftelijke overeenkomst tussen het hoofdbestuur en de bijzondere onderhandelingsgroep het volgende bepaald:

- a) de ondernemingen die deel uitmaken van het concern met een Europese dimensie of de vestigingen van de onderneming met een communautaire dimensie waarop de overeenkomst betrekking heeft;
- b) werkterrein en samenstelling van de Europese ondernemingsraad, aantal leden, verdeling van de zetels en zittingsduur;
- c) bevoegdheden en procedure voor informatieverstrekking aan en raadpleging van de Europese ondernemingsraad;
- d) plaats, frequentie en duur van de vergaderingen van de Europese ondernemingsraad;
- e) aan de Europese ondernemingsraad toe te wijzen financiële en materiële middelen;
- f) duur van de overeenkomst en procedure voor de heronderhandeling.

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

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

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

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

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

#### Artikel 7

Subsidiaire voorschriften 1. Ten einde de verwezenlijking van het doel van artikel 1, lid 1, te waarborgen, gelden de subsidiaire voorschriften van de wetgeving van de Lid-Staat waar het hoofdbestuur is gevestigd:

- indien het hoofdbestuur en de bijzondere onderhandelingsgroep daartoe besluiten,
- indien het hoofdbestuur weigert binnen zes maanden na het in artikel 5, lid 1, bedoelde verzoek onderhandelingen te openen,
- of indien het hoofdbestuur en de bijzondere onderhandelingsgroep binnen drie jaar na dit verzoek niet in staat zijn een overeenkomst als bedoeld in artikel 6 te sluiten en indien de bijzondere onderhandelingsgroep het in artikel 5, lid 5, bedoelde besluit niet heeft genomen.

2. De in lid 1 bedoelde subsidiaire voorschriften zoals vastgesteld bij of krachtens de wetgeving van de Lid-Staat, dienen te voldoen aan de bepalingen van de bijlage.

#### AFDELING III DIVERSE BEPALINGEN

#### Artikel 8

Vertrouwelijke informatie 1. De Lid-Staten bepalen dat de leden van de bijzondere onderhandelingsgroep en van de Europese ondernemingsraad, alsmede de deskundigen die hen eventueel bijstaan, de informatie die hun uitdrukkelijk als vertrouwelijk is verstrekt niet aan derden bekend mogen maken.

Hetzelfde geldt ten aanzien van de werknemersvertegenwoordigers in het kader van een procedure ter informatie en raadpleging.

Deze verplichting blijft ook gelden na het verstrijken van hun mandaat, ongeacht waar zij zich bevinden.

2. Iedere Lid-Staat bepaalt dat, in specifieke gevallen en onder de bij of krachtens de nationale wetgeving vastgestelde voorwaarden en beperkingen, het op zijn grondgebied gevestigde hoofdbestuur ontheven is van de plicht informatie bekend te maken mits die van dien aard is dat zij, op grond van objectieve criteria, de betrokken ondernemingen ernstig in hun functioneren zou belemmeren, dan wel hen zou schaden.

De betrokken Lid-Staat kan deze ontheffing afhankelijk maken van een voorafgaande administratieve of gerechtelijke toestemming.

3. Iedere Lid-Staat kan voorzien in bijzondere bepalingen ten gunste van het hoofdbestuur van ondernemingen op zijn grondgebied die rechtstreeks en hoofdzakelijk een met informatieverstrekking en meningsuiting verband houdende ideologische doelstelling nastreven, op voorwaarde dat dergelijke bijzondere bepalingen reeds in de nationale wetgeving zijn opgenomen op de dag van aanvaarding van deze richtlijn.

#### Artikel 9

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



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

#### Artikel 10

Bescherming van de werknemersvertegenwoordigers De leden van de bijzondere onderhandelingsgroep, de leden van de Europese ondernemingsraad en de werknemersvertegenwoordigers die hun taak in het kader van de procedure van artikel 6, lid 3, vervullen, genieten bij het verrichten van hun taak een zelfde bescherming en vergelijkbare waarborgen als de werknemersvertegenwoordigers bij of krachtens de nationale wetgeving en/of de gebruiken in het land waar zij hun dienstbetrekking hebben.

Dit betreft in het bijzonder het deelnemen aan de vergaderingen van de bijzondere onderhandelingsgroep of de Europese ondernemingsraad of aan andere vergaderingen in het kader van de in artikel 6, lid 3, bedoelde overeenkomst en de betaling van het loon van de leden die behoren tot het personeel van de onderneming met een communautaire dimensie of het concern met een communautaire dimensie, voor de duur dat zij van het werk afwezig moeten zijn om hun taak te vervullen.

#### Artikel 11

Naleving van de verplichtingen van deze richtlijn 1. Elke Lid-Staat ziet erop toe dat het bestuur van de vestigingen van een onderneming met communautaire dimensie en het bestuur van de ondernemingen van een concern die op zijn grondgebied zijn gevestigd, en hun werknemersvertegenwoordigers of, in voorkomend geval, hun werknemers de in deze richtlijn omschreven verplichtingen naleven, ongeacht of het hoofdbestuur al dan niet op zijn grondgebied is gevestigd.

2. De Lid-Staten zorgen ervoor dat de gegevens over het in artikel 2, lid 1, onder a) en c), bedoelde aantal werknemers door de ondernemingen beschikbaar worden gesteld op verzoek van de partijen die belang hebben bij de toepassing van deze richtlijn.

3. De Lid-Staten treffen passende maatregelen voor het geval deze richtlijn niet wordt nageleefd in het bijzonder zien zij erop toe dat er administratieve of gerechtelijke procedures bestaan om de in deze richtlijn opgenomen verplichtingen te doen naleven.

4. Indien de Lid-Staten artikel 8 toepassen, voorzien zij in administratieve of gerechtelijke beroepsprocedures die de werknemersvertegenwoordigers kunnen instellen wanneer het hoofdbestuur overeenkomstig dat artikel de vertrouwelijkheid eist of informatie achterhoudt.

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

#### Artikel 12

Verband van deze richtlijn met andere bepalingen 1. Deze richtlijn is van toepassing onverminderd de maatregelen die zijn genomen krachtens Richtlijn 75/129/EEG van de Raad van 17 februari 1975 betreffende de onderlinge aanpassing van de wetgevingen der Lid-Staten inzake collectief ontslag (7) en krachtens Richtlijn 77/187/EEG van de Raad van 14 februari 1977 inzake de onderlinge aanpassing van de wetgevingen der Lid-Staten betreffende het behoud van de rechten van de werknemers bij overgang van ondernemingen, vestigingen of onderdelen daarvan (8).

2. Deze richtlijn laat de krachtens de nationale wetgeving bestaande rechten van de werknemers inzake informatieverstrekking en raadpleging onverlet.

#### Artikel 13

Bestaande overeenkomsten 1. Onverminderd het bepaalde in lid 2, zijn de uit deze richtlijn voortvloeiende verplichtingen niet van toepassing op de ondernemingen met een communautaire dimensie en de concerns met een communautaire dimensie waar reeds, hetzij op de in artikel 14, lid 1, voor de tenuitvoerlegging van deze richtlijn in de betrokken

Lid-Staat bepaalde datum, hetzij op een eerdere datum, een voor alle werknemers geldende overeenkomst inzake grensoverschrijdende informatie en raadpleging van de werknemers van kracht is.

2. Bij het verstrijken van de in lid 1 bedoelde overeenkomsten kunnen partijen bij die overeenkomsten gezamenlijk besluiten om die overeenkomsten te verlengen.

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

#### Artikel 14

Slotbepalingen 1. De Lid-Staten stellen de nodige wettelijke en bestuursrechtelijke bepalingen vast om uiterlijk op 22 september 1996 aan deze richtlijn te voldoen, of dragen er uiterlijk op die datum zorg voor dat de sociale partners via overeenkomsten de nodige bepalingen in werking doen treden, waarbij de Lid-Staten alle nodige maatregelen dienen te treffen opdat de sociale partners te allen tijde voor de op grond van deze richtlijn vereiste resultaten kunnen instaan. Zij stellen de Commissie daarvan onverwijld in kennis.

2. Wanneer de Lid-Staten deze bepalingen vaststellen, wordt in die bepalingen naar de onderhavige richtlijn verwezen of wordt hiernaar verwezen bij de officiële bekendmaking van die bepalingen. De regels voor deze verwijzing worden vastgesteld door de Lid-Staten.

#### Artikel 15

Heronderzoek door de Commissie Uiterlijk op 22 september 1999 onderwerpt de Commissie, in overleg met de Lid-Staten en de sociale partners op Europees niveau, de wijze van toepassing van de richtlijn aan een nieuw onderzoek en beziet zij met name of de minimumaantallen werknemers adequaat zijn teneinde zo nodig aan de Raad de nodige wijzigingen voor te stellen.

#### Artikel 16

Deze richtlijn is gericht tot de Lid-Staten.

Gedaan te Brussel, 22 september 1994.

Voor de Raad

De Voorzitter

N. BLUEM

(1) PB nr. C 135 van 18. 5. 1994, blz. 8, en PB nr. C 199 van 21. 7. 1994, blz. 10.

(2) Advies uitgebracht op 1 juni 1994 (nog niet verschenen in het Publikatieblad).

(3) Advies van het Europees Parlement van 4 mei 1994 (PB nr. C 205 van 25. 7. 1994), gemeenschappelijk standpunt van de Raad van 18 juli 1994 (PB nr. C 244 van 31. 8. 1994, blz. 37).

(4) PB nr. C 39 van 15. 2. 1991, blz. 10.

(5) PB nr. C 336 van 31. 12. 1991, blz. 11.

(6) PB nr. L 395 van 30. 12. 1989, blz. 1.

(7) PB nr. L 48 van 22. 2. 1975, blz. 29. Richtlijn gewijzigd bij Richtlijn 92/56/EEG (PB nr. L 245 van 26. 8. 1992, blz. 3).

(8) PB nr. L 61 van 5. 3. 1977, blz. 26.

#### BIJLAGE

SUBSIDIAIRE VOORSCHRIFTEN bedoeld in artikel 7 van de richtlijn

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

a) De bevoegdheid van de Europese ondernemingsraad is beperkt tot informatieverstrekking en raadpleging over vraagstukken die van belang zijn voor de hele onderneming met een

communautaire dimensie of het hele concern met een communautaire dimensie, of voor ten minste twee vestigingen of ondernemingen van het concern in verschillende Lid-Statens.

In het geval van de in artikel 4, lid 2, bedoelde ondernemingen of concerns is de bevoegdheid van de Europese ondernemingsraad beperkt tot de aangelegenheden die van belang zijn voor alle vestigingen of alle ondernemingen van het concern in de Lid-Statens dan wel voor ten minste twee van de vestigingen of ondernemingen van het concern in verschillende Lid-Statens.

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

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

c) De Europese ondernemingsraad telt ten minste drie en ten hoogste 30 leden.

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

De Europese ondernemingsraad stelt zijn reglement van orde vast.

d) Bij de verkiezing of de aanwijzing van de leden van de Europese ondernemingsraad:

- wordt in eerste instantie gezorgd voor vertegenwoordiging door één lid per Lid-Staat waarin de onderneming met een communautaire dimensie over een of meer vestigingen beschikt of waarin het concern met een communautaire dimensie de zeggenschap uitoefenende onderneming of een of meer ondernemingen heeft waarover zeggenschap wordt uitgeoefend;

- wordt vervolgens gezorgd voor vertegenwoordiging door de overige leden in verhouding tot het aantal werknemers in de vestigingen, de zeggenschap uitoefenende onderneming of de ondernemingen waarover zeggenschap wordt uitgeoefend, overeenkomstig de wetgeving van de Lid-Staat op het grondgebied waarvan het hoofdbestuur is gevestigd.

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

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

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

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

Deze vergadering heeft in het bijzonder betrekking op de structuur van de onderneming of het concern, de financieel-economische positie, de vermoedelijke ontwikkeling van de activiteiten, productie en afzet, de situatie en de trend van de werkgelegenheid, de investeringen, wezenlijke veranderingen aangaande de organisatie, de invoering van nieuwe arbeidsmethoden of fabricageprocédés, de verplaatsing van productie, fusies, de inkrimping of sluiting van ondernemingen, vestigingen of belangrijke delen daarvan en collectief ontslag.

3. Wanneer zich bijzondere omstandigheden voordoen die aanzienlijke gevolgen hebben voor de belangen van de werknemers, met name in het geval van verplaatsing, sluiting van ondernemingen of vestigingen, of collectief ontslag, heeft het beperkt comité of bij ontstentenis daarvan, de Europese ondernemingsraad, het recht te worden geïnformeerd. Het/hij heeft het recht op zijn verzoek een vergadering te beleggen met het hoofdbestuur of enig geschikt bestuursniveau met eigen beslissingsbevoegdheid binnen de onderneming of het concern met een communautaire dimensie, teneinde geïnformeerd en geraadpleegd te worden over maatregelen die van aanzienlijke invloed zijn op de belangen van de werknemers.

Aan de met het beperkt ad-hoc-comité belegde vergadering mogen ook deelnemen de leden van de Europese ondernemingsraad die zijn verkozen of aangewezen door de vestigingen en/of ondernemingen welke rechtstreeks betrokken zijn bij de bewuste maatregelen.

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

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

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

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

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

6. De Europese ondernemingsraad of het beperkt comité kan zich laten bijstaan door deskundigen van zijn keuze, voor zover dit voor het verrichten van zijn taken noodzakelijk is.

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

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

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

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