



## RECHT OP VOORLICHTING, RAADPLEGING EN PARTICIPATIE VAN WERKNEMERS

De Europese Unie vult de activiteiten van de lidstaten met betrekking tot het recht van werknemers op voorlichting en raadpleging aan door minimumvereisten vast te stellen aan de hand van richtlijnen of door middel van maatregelen ter bevordering van samenwerking tussen de lidstaten.

### RECHTSGROND

Artikelen 5, 114, 115, 151 en 153 van het [Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie](#) (VWEU).

### DOELSTELLINGEN

De EU ondersteunt de activiteiten van de lidstaten met betrekking tot de medezeggenschap van werknemers en vult deze aan, met als doel bij te dragen aan de verwezenlijking van de in artikel 151 VWEU vastgestelde kerndoelstellingen van het Europees sociaal beleid, zoals betere levensomstandigheden en arbeidsvoorwaarden, adequate sociale bescherming, een blijvend hoog werkgelegenheidsniveau en de bestrijding van uitsluiting.

### RESULTATEN

#### A. Achtergrond

Sinds in 1974 het eerste sociale actieprogramma werd aangenomen, vormt het recht van werknemers op voorlichting, raadpleging en participatie een centraal thema in het Europese debat. In het Gemeenschapshandvest van de sociale grondrechten van de werknemers van 1989 ([Sociaal Handvest](#)) wordt benadrukt dat het wenselijk is om de participatie van werknemers aan te moedigen. De voorstellen van de Commissie op dit gebied stuitten echter vaak op weerstand. Een passende rechtsgrond voor Gemeenschapswetgeving bestond niet voordat de Overeenkomst betreffende de sociale politiek in 1997 werd opgenomen in het [Verdrag van Amsterdam](#).

Wat betreft de betrokkenheid van werknemers verleent artikel 153 VWEU het Parlement en de Raad de bevoegdheid om het volgende vast te stellen:

- maatregelen die bedoeld zijn om de samenwerking tussen de lidstaten te bevorderen;



- richtlijnen waarin minimumvereisten voor geleidelijke uitvoering worden vastgelegd.

Hierop is de gewone wetgevingsprocedure van toepassing, met voorafgaande raadpleging van het Europees Economisch en Sociaal Comité en het Europees Comité van de Regio's.

## B. Huidige wetgeving

Een eerste groep richtlijnen behandelt het recht van werknemers op voorlichting over voorwaarden die van toepassing zijn op het contract of de arbeidsrelatie, alsook het recht om te worden voorgelicht en geraadpleegd over ontslagen of overgangen.

- Volgens Richtlijn 75/129/EEG van de Raad betreffende **collectief ontslag**, zoals gewijzigd door Richtlijnen 92/56/EEG en [98/59/EG](#) van de Raad, moeten werkgevers bij massaontslagen onderhandelingen aangaan met de werknemers om vast te stellen welke mogelijkheden er zijn om collectieve ontslagen te voorkomen of het aantal getroffen werknemers te beperken.
- In [Richtlijn 2001/23/EG van de Raad](#) betreffende **het behoud van de rechten van de werknemers bij overgang van ondernemingen, vestigingen of onderdelen van ondernemingen of vestigingen** (codificatie van Richtlijnen 77/187/EEG en 98/50/EG) wordt bepaald dat werknemers bij een overgang op de hoogte moeten worden gesteld van de redenen hiervoor en de gevolgen hiervan. De richtlijn omvat ook concrete bepalingen over het behoud van de banen en rechten van de werknemers bij een overgang.
- In [Richtlijn 2002/14/EG](#) tot vaststelling van een **algemeen kader betreffende de informatie en de raadpleging van de werknemers in de Europese Gemeenschap** worden minimale procedurenormen vastgesteld voor de bescherming van het recht van werknemers om te worden ingelicht en geraadpleegd over de economische en werkgelegenheidssituatie op hun werk;
- In [Richtlijn \(EU\) 2019/1152](#) van het Europees Parlement en de Raad van 20 juni 2019 betreffende transparante en voorspelbare arbeidsomstandigheden in de Europese Unie zijn nieuwe rechten vastgelegd (zoals de beperking van proefperioden, een verbod op exclusiviteitsclausules, en voorafgaande informatie over werkschema's) voor alle werknemers in alle vormen van werk, dus ook voor werknemers in de meest flexibele atypische en nieuwe vormen van werk, zoals nulurencontracten, werk op basis van een vouchersysteem of platformwerkzaamheden.

De Commissie heeft een geschiktheidscontrole van deze richtlijnen uitgevoerd. In juli 2013 concludeerde ze hieruit dat de richtlijnen in grote lijnen geschikt zijn voor de beoogde doeleinden en dat ze meer voordelen opleveren dan kosten. Ze stelde echter ook vast dat er nog steeds bepaalde tekortkomingen bestaan – zoals de toepassing van de richtlijnen op werknemers in de openbare sector, zeevarenden en kmo's – en dat bepaalde definities verdere beoordeling en discussie vereisen (SWD(2013)0293). Er werd een herschikking overwogen van de richtlijnen inzake voorlichting en raadpleging ([C\(2015\)2303](#)), maar die lijkt nu van de baan te zijn, aangezien de Commissie er sinds 2015 geen melding meer van maakt in haar werkprogramma.



In januari 2018 werd een [richtlijn van de raad tot tenuitvoerlegging van een overeenkomst tussen sociale partners in de maritieme vervoerssector](#) aangenomen. Hiermee kwam er een einde aan de uitsluiting van zeevarenden van de richtlijnen inzake voorlichting en raadpleging van werknemers.

Voor wat werknemers in de openbare sector betreft, is geen van de richtlijnen betreffende het recht van werknemers om te worden ingelicht en geraadpleegd op hen van toepassing (zie de volgende zaken van het Hof van Justitie van de Europese Unie: C-583/10, Nolan en C-108/10, Scattolon). Bij de onderhandelingen over de algemene kaderrichtlijn in 2001 probeerde het Parlement hun toepassingsgebied uit te breiden tot de overheidssector, maar de Raad verwierp dit. In december 2015 ondertekende het Comité voor sociale dialoog in de sector van centrale overheidsdiensten een sectorale overeenkomst over gemeenschappelijke minimumnormen betreffende de informatie en de raadpleging van werknemers van centrale overheidsdiensten. Het comité verzocht om deze overeenkomst ten uitvoer te leggen door middel van een richtlijn van de Raad. Op 5 maart 2018 liet de Commissie de sociale partners voor centrale overheidsdiensten echter weten dat zij de overeenkomst niet voor tenuitvoerlegging aan de Raad zou voorleggen.

Een tweede groep richtlijnen omvat de rechten van werknemers om te worden voorgelicht en geraadpleegd in situaties met een transnationale component.

- Om te beginnen is er Richtlijn 94/45/EG van de Raad, zoals gewijzigd bij [Richtlijn 2009/38/EG](#), inzake de instelling van **een Europese ondernemingsraad (EOR)**. In een EOR komen het hoofdbestuur en werknemersvertegenwoordigers uit heel Europa bijeen om te discussiëren over onderwerpen zoals de prestaties van de onderneming, de vooruitzichten, herstructureringen en het personeelsbeleid. Werknemers beschikken ook over bepaalde rechten betreffende voorlichting en raadpleging op het gebied van hun arbeidsomstandigheden. De wetgeving betreffende EOR's is van toepassing op multinationale ondernemingen met ten minste 1 000 werknemers in de EU/EER en ten minste 150 werknemers in twee of meer lidstaten. Een [speciale database](#), die wordt bijgehouden door het Europees Vakbondsinstituut (EVI), verstrekt gegevens over EOR's.
- Krachtens [Richtlijn 2004/25/EG](#) betreffende **het openbaar overnamebod** moeten werknemers of hun vertegenwoordigers de mogelijkheid krijgen hun standpunt over de vermoedelijke gevolgen van een dergelijk bod voor de werkgelegenheid uiteen te zetten. Ook de gebruikelijke regels met betrekking tot de voorlichting en raadpleging van werknemers zijn van toepassing.
- [Richtlijn 2011/35/EU](#) betreffende **fusies van naamloze vennootschappen** bepaalt dat werknemers van fuserende bedrijven dezelfde bescherming genieten als is vastgesteld in de richtlijn betreffende de overgang van ondernemingen.

De Commissie heeft op 14 mei 2018 een [Refit-evaluatie](#) gepubliceerd van de richtlijn inzake Europese ondernemingsraden. Hierin concludeert zij dat de voorlichting van werknemers qua kwaliteit en omvang is verbeterd, maar dat de frequentie waarmee nieuwe EOR's worden opgericht, niet is toegenomen. De Commissie heeft voorgesteld om een praktisch handboek op te stellen voor mensen die beroepsmatig te maken



hebben met EOR's, en om de sociale partners financieel te ondersteunen met het oog op een grotere inburgering en doeltreffendheid van EOR's.

Een derde groep richtlijnen omvat regels die van toepassing zijn in situaties met een transnationale component, en geeft werknemers ten dele medezeggenschap in de besluitvorming.

- In [Richtlijn 2001/86/EG van de Raad](#) tot aanvulling van het **statuut van de Europese vennootschap met betrekking tot de rol van de werknemers** zijn regels vastgesteld betreffende de participatie van werknemers in besluiten over de strategische ontwikkeling van hun bedrijf. Werknemers worden via een soortgelijk orgaan als de Europese ondernemingsraad voorgelicht en geraadpleegd. Bovendien kunnen werknemersvertegenwoordigers lid worden van bestuursorganen, indien deze vorm van participatie in de nationale oprichtende ondernemingen wordt toegepast (het zogenaamde “voor-en-na-beginsel”).
- Dankzij [Richtlijn 2003/72/EG van de Raad](#) tot aanvulling van het **statuut van een Europese coöperatieve vennootschap met betrekking tot de rol van de werknemers** wordt gewaarborgd dat werknemersvertegenwoordigers invloed kunnen uitoefenen op het bestuur van Europese coöperatieve vennootschappen.
- [Richtlijn \(EU\) 2017/1132](#) aangaande bepaalde aspecten van het vennootschapsrecht bevat ook regels over de toe te passen werknemersmedezeggenschapsregeling op **grensoverschrijdende fusies van kapitaalvennootschappen**.

De vierde groep bestaat uit de volgende regelgeving. Twee sectoroverschrijdende overeenkomsten tussen sociale partners (uitgevoerd door [Richtlijn 97/81/EG van de Raad](#) inzake deeltijdarbeid en [Richtlijn 99/70/EG](#) inzake arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd), [Richtlijn 2008/104/EG](#) betreffende uitzendarbeid en verschillende richtlijnen op het gebied van gezondheid en veiligheid op het werk, die impliciet bepalingen betreffende voorlichting en raadpleging bevatten.

### C. Andere initiatieven

Tegen de achtergrond van de toenemende internationalisering van bedrijven zijn bedrijven en werknemersvertegenwoordigers begonnen met het sluiten van transnationale bedrijfsovereenkomsten (TBO's), een vorm van sociale dialoog binnen multinationale ondernemingen. TBO's zijn er in verschillende vormen en worden door bedrijfsvertegenwoordigers en werknemersorganisaties samen opgesteld met het oog op de toepassing ervan in meer dan één lidstaat. Deze aanpak kan evenwel aanleiding geven tot juridische en politieke problemen, bijvoorbeeld wat betreft de verhouding tussen de verticale niveaus van de sociale dialoog (internationaal, Europees en nationaal) en de horizontale toepassingsgebieden (intersectoraal, sectorspecifiek en op bedrijfsniveau). Bovendien kunnen TBO's botsen met nationale normen en referenties, en er bestaan maar weinig mechanismen voor geschillenbeslechting.

De Commissie heeft te kennen gegeven de ontwikkeling van transnationale bedrijfsovereenkomsten te willen begeleiden en monitoren door de uitwisseling van ervaring en onderzoek te ondersteunen. Zij houdt ook een [databank](#) bij over transnationale bedrijfsovereenkomsten.



In april 2018 presenteerde de Commissie een pakket met voorstellen voor de hervorming van het EU-vennootschapsrecht. Zij stelde onder meer een wijziging voor van de richtlijn uit 2017 betreffende grensoverschrijdende conversies, fusies en splitsingen.

In overeenstemming met de [Europese pijler van sociale rechten](#) (die alle werknemers in alle sectoren het recht geeft om te worden voorgelicht en geraadpleegd over alle zaken die voor hen relevant zijn) is een van de doelstellingen van dit voorstel het verbeteren van de werknemersbescherming aan de hand van een betere voorlichting over geplande grensoverschrijdende conversies, fusies en splitsingen. Elk bedrijf moet zijn werknemers een verslag verstrekken over de gevolgen die een dergelijke operatie voor hen kan hebben. De mening van de werknemers moet vervolgens tijdens de algemene vergadering in aanmerking worden genomen. Specifiek voor grensoverschrijdende conversies en splitsingen kunnen werknemers bovendien hun mening geven over de ontwerpvoorwaarden van de voorgestelde operatie.

Met betrekking tot de bescherming van de werknemersparticipatierechten bestaan er al specifieke regels voor fusies. Deze regels veranderen niet. Voor grensoverschrijdende conversies en splitsingen wordt er voorgesteld dat bedrijven in beginsel de regels van de lidstaat van bestemming moeten volgen.

Het voorstel is momenteel het voorwerp van interinstitutionele onderhandelingen.

## **ROL VAN HET EUROPEES PARLEMENT**

Het Parlement heeft meerdere resoluties aangenomen waarin het vraagt dat werknemers het recht krijgen om bij de besluitvorming binnen hun bedrijf betrokken te worden, en dat dit recht van toepassing wordt in zowel nationale als transnationale bedrijven, ongeacht hun rechtsvorm. In zijn [resolutie van 19 februari 2009](#) vroeg het Parlement voorts om de opname van werknemers uit de overheidssector in het toepassingsgebied van de richtlijnen inzake voorlichting en raadpleging.

In zijn [resolutie van 15 januari 2013 betreffende informatie voor en raadpleging van werknemers, anticipatie en beheer van herstructurering](#) vroeg het Parlement de Commissie om een voorstel in te dienen voor een rechtshandeling op grond waarvan werknemersvertegenwoordigers volledig worden geïnformeerd over elke voorgestelde herstructurering en waarin een zinvolle raadplegingstermijn wordt voorgeschreven.

Het Parlement heeft dit verzoek een eerste keer herhaald in zijn [resolutie van 22 oktober 2014 over het Europees semester voor coördinatie van het economisch beleid](#), en een tweede keer in zijn [resolutie van 13 juni 2017 over grensoverschrijdende fusies en splitsingen](#).

In 2016 kondigden Caterpillar en Alstom ingrijpende herstructureringsplannen aan. Naar aanleiding hiervan nam het Parlement op 5 oktober 2016 een [resolutie aan over de behoefte aan een Europees herindustrialiseringsbeleid](#). Hierin verzocht het de betrokken instanties erop toe te zien dat alle betrokken partijen alle nationale en Europese regelgeving inzake voorlichting en raadpleging van werknemers naleven, in het bijzonder tijdens de herstructureringen.



In zijn [resolutie van 19 januari 2017 over de Europese pijler van sociale rechten](#) herhaalde het Parlement hoe belangrijk het is dat werknemers bij de besluitvorming en het beheer van een onderneming worden betrokken. Het noemde ondernemingen uit de sociale economie, zoals coöperaties, een goed voorbeeld voor wat betreft de creatie van kwaliteitsbanen, ondersteuning van sociale inclusie en bevordering van een participerende economie.

Aoife Kennedy  
11/2019

