



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. Het recht van werknemers op informatie en raadpleging binnen het bedrijf wordt beschermd door verscheidene EU-richtlijnen die regels bevatten voor zowel nationaal als transnationaal niveau.

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, opgenomen in artikel 151 VWEU) wordt benadrukt dat het wenselijk is om de participatie van werknemers aan te moedigen. De voorstellen van de Commissie op dit gebied stuiten 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](#). In 2009 werd het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie opgenomen in artikel 6, lid 1, VEU. In artikel 27 van het Handvest is het recht van werknemers op voorlichting en raadpleging vastgelegd.



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;
- In [Richtlijn 2001/23/EG](#) van de Raad betreffende het behoud van de rechten van de werknemers bij overgang van ondernemingen wordt bepaald dat werknemers bij een overgang op de hoogte moeten worden gesteld van de redenen hiervoor en de gevolgen hiervan.
- 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.
- [Richtlijn \(EU\) 2019/1152](#) inzake transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden in de Europese Unie. Deze richtlijn stelt nieuwe rechten vast (bv. voorafgaande informatie over werkroosters) voor alle werknemers in alle vormen van werk, met inbegrip van werknemers in atypische en nieuwe vormen van werk, zoals platformwerk.

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. In 2015 werd een herschikking van de informatie- en raadplegingsrichtlijnen overwogen en de Commissie heeft een [openbare raadpleging](#) gehouden, maar sindsdien is er geen follow-up geweest.

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). 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. Het Hof van Justitie van de Europese Unie, aangezocht door de EPSU (de Europese Federatie van ambtenarenvakbonden), heeft op 24 oktober 2019 geoordeeld dat de Commissie op grond van haar initiatiefrecht mag besluiten overeenkomsten met sociale partners al dan niet verbindend te verklaren in alle lidstaten van de EU.

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. 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 \(EU\) 2017/1132](#) inzake bepaalde aspecten van het vennootschapsrecht is gewijzigd bij [Richtlijn \(EU\) 2019/2121](#) wat grensoverschrijdende omzettingen, fusies en splitsingen betreft. Dankzij de gewijzigde richtlijn wordt de positie van werknemers en hun vertegenwoordigers op het gebied van voorlichting, raadpleging en medezeggenschapsrechten voorafgaand aan een grensoverschrijdende omzetting versterkt. De richtlijn verplicht managers ertoe om vakbonden en werknemersorganisaties te raadplegen over de gevolgen van de geplande omschakeling en te reageren op hun vragen en opmerkingen.

De Commissie heeft in 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 het aantal nieuwe EOR's niet is toegenomen. In april 2023 is de Commissie raadplegingen begonnen met



de Europese sociale partners met als doel de richtlijn betreffende de Europese ondernemingsraden te herzien.

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;
- 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;
- Uit hoofde van [Richtlijn \(EU\) 2019/2121](#) tot wijziging van [Richtlijn \(EU\) 2017/1132](#) betreffende grensoverschrijdende omzettingen, fusies en splitsingen, gelden voor wat werknemersparticipatie betreft de regels van het land van bestemming. Dat houdt in dat een vennootschap die is ontstaan uit als gevolg van een grensoverschrijdende fusie, moet voldoen aan de regels inzake werknemersparticipatie - als die er zijn - die gelden in de lidstaat waar zij haar statutaire zetel heeft.

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 1999/70/EG](#) van de Raad inzake arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd), [Richtlijn 2008/104/EG](#) betreffende uitzendarbeid, de [kaderovereenkomst van 2020 inzake digitalisering](#), en verschillende richtlijnen op het gebied van gezondheid en veiligheid op het werk, die allemaal impliciet bepalingen betreffende voorlichting en raadpleging bevatten. Het voorstel van de Commissie voor een [richtlijn betreffende de verbetering van de arbeidsvoorwaarden bij platformwerk](#) geeft platformwerkers het recht om te worden geïnformeerd en geraadpleegd over algoritmisch beheer. De richtlijn verplicht digitale arbeidsplatformen er ook toe om mensen die via deze platformen werken, in staat te stellen met elkaar en met hun vertegenwoordigers contact op te nemen en te communiceren.

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 houdt ook een [databank](#) bij over transnationale bedrijfsovereenkomsten.

De Commissie heeft op 25 januari 2023 een [mededeling](#) gepresenteerd over de [versterking van de sociale dialoog in de Europese Unie en een voorstel hierover gedaan voor een aanbeveling van de Raad](#). In de aanbeveling wordt het belang benadrukt van toegang tot relevante informatie met het oog op deelname aan de sociale dialoog als een van de factoren die een vlotte sociale dialoog mogelijk maken.

DE ROL VAN HET EUROPEES PARLEMENT

Het Parlement heeft een aantal 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 2009 pleitte het Parlement er in zijn [resolutie van 19 februari](#) resolutie over de uitvoering van Richtlijn 2002/14/EG voor om werknemers in de overheidssector op te nemen in het toepassingsgebied van de voorlichtings- en raadplegingsrichtlijnen.

In zijn [resolutie van 17 december 2020 over een sterk sociaal Europa voor rechtvaardige transities](#) verzocht het Parlement de Commissie een nieuwe kaderrichtlijn betreffende de voorlichting, raadpleging en participatie van werknemers in te voeren voor Europese bedrijfstypen, inclusief onderaannemingsketens en franchises, en pleitte het ook voor een herziening van de richtlijn inzake Europese ondernemingsraden.

In zijn [resolutie van 17 december 2020 over duurzame corporate governance](#) benadrukte het Parlement de noodzaak van een grotere betrokkenheid van werknemers bij besluitvormingsprocessen van ondernemingen om langetermijndoelstellingen en -gevolgen beter te integreren. Het Parlement verzocht de Commissie te overwegen om de richtlijn inzake Europese ondernemingsraden te herzien, en een nieuw kader vast te stellen voor het inlichten, raadplegen en betrekken van werknemers in Europese ondernemingen. In een andere [resolutie van 10 maart 2021 inzake passende zorgvuldigheid in het bedrijfsleven en verantwoordingsplicht](#) van ondernemingen drong het Parlement erop aan gebruik te maken van de richtlijnen inzake voorlichting en raadpleging ter veiligstelling van het recht van vakbonden en werknemersvertegenwoordigers om te worden betrokken bij de opstelling en uitvoering van zorgvuldigheidsstrategieën in hun ondernemingen.

In zijn [resolutie van 16 december 2021 over democratie op het werk: een Europees kader voor participatierechten van werknemers en de herziening van de richtlijn inzake Europese ondernemingsraden](#) benadrukte het Parlement het belang van werknemersparticipatie en drong het erop aan dat werknemersvertegenwoordigers, voordat er managementbeslissingen worden genomen, toegang moeten krijgen tot adequate informatie waarmee zij de gevolgen van deze beslissingen kunnen beoordelen. Het Parlement drong eveneens aan op de invoering van een nieuwe



kaderrichtlijn betreffende de voorlichting, raadpleging en participatie van werknemers voor Europese bedrijfsvormen.

In zijn [resolutie van 2 februari 2023 over de herziening van de richtlijn inzake Europese ondernemingsraden](#) pleitte het Parlement nogmaals voor een herziening van de richtlijn. Hierbij moeten doelstellingen, definities en procedures worden verduidelijkt en het recht van werknemersvertegenwoordigers op informatie en raadpleging worden versterkt, met name tijdens herstructureringsprocessen.

Naar aanleiding van de mededeling van de Commissie en haar voorstel voor een aanbeveling van de Raad over de versterking van de sociale dialoog in de Europese Unie heeft het Parlement op 1 juni 2023 een [resolutie over de versterking van de sociale dialoog](#) aangenomen. Hierin riep het de Commissie ertoe op om alle arbeidshervormingen in de nationale herstel- en veerkrachtplannen van de lidstaten te analyseren, met name die met betrekking tot arbeidsomstandigheden en informatie en raadpleging van werknemers. De Commissie werd verzocht met de nationale autoriteiten samen te werken over deze kwesties en hen te helpen eventuele tekortkomingen aan te pakken. In de resolutie werd de Commissie ook gevraagd om in het kader van haar op handen zijnde evaluatie van Richtlijn (EU) 2019/2121 rekening te houden met bestaande goede praktijken evenals studies en beoordelingen van de positieve sociaaleconomische effecten en gevolgen van werknemersvertegenwoordiging in ondernemingsorganen. Bovendien werd er bij de Commissie en de lidstaten op aangedrongen snel doortastende maatregelen te nemen om ervoor te zorgen dat ondernemingen met een communautaire dimensie de informatie-, raadplegings- en medezeggenschapsrechten van hun werknemers eerbiedigen. Gezien de toenemende digitalisering van werkplekken werd in de resolutie eveneens gewezen op de noodzaak van tijdige en zinvolle informatie en raadpleging van werknemersvertegenwoordigers en vakbonden.

Meer informatie over dit onderwerp vindt u op de [website](#) van de Commissie werkgelegenheid en sociale zaken.

Aoife Kennedy
10/2023

